

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

640 *Resolución de 29 de diciembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Decathlon España, SAU.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa Decathlon España, SAU (código de convenio n.º 90100432112013), que viene a dar cumplimiento a lo establecido en su Convenio colectivo, Plan de Igualdad que fue suscrito con fecha 21 de octubre de 2013 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO., UGT, Grupo Independiente y USO, que representan a la mayoría de los miembros de los Comités de empresa y Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado plan de igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 29 de diciembre de 2013.–El Director general de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

En San Sebastián de los Reyes, Madrid, a 21 de octubre de 2013.

PLAN IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE DECATHLON ESPAÑA, S.A.U.

Índice:

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

1. Introducción:

1.1 Presentación del grupo.

Oxylane, es una red de empresas que agrupa dos oficios:

- Creador de artículos deportivos y de marcas.
- Comerciante local y On-line.

Oxylane controla todo el conjunto de la cadena de desarrollo del producto. Desde la Investigación y el Desarrollo hasta la venta, pasando por la concepción, el diseño, la producción y la logística.

Decathlon, su enseña histórica creada en 1976, comercializa los productos de Marcas Pasión, elaborados gracias a los materiales de las Marcas de Componentes, y también productos de marcas Internacionales.

En 1992 tiene lugar la apertura de la 1ª tienda en España. En la actualidad Decathlon España cuenta con 99 tiendas y 7 centros logísticos.

Tanto en Decathlon como en el resto de las empresas de la red Oxylane, consideramos a las Personas como ejes principales, son el centro de nuestras estrategias:

- Colaborador/a: primera riqueza de nuestras empresas. Solo es posible satisfacer a nuestros clientes a través de colaboradores satisfechos.
- Usuario/a de nuestros productos o el cliente de las diferentes formas de venta.
- Proveedores, colectividades...
- Accionista.

Dentro del logotipo de oxylane, y en sinergia con los valores de la empresa Decathlon (vitalidad, sinceridad, responsabilidad y generosidad), destaca la simbología de la mujer y del hombre. Un nombre representativo de «convivialidad», de comunicación y de placer de practicar deporte juntos. Una promesa común a las filiales de la red Oxylane: «Dar ganas y hacer accesible al mayor número de personas el placer y los beneficios del deporte». Nuestra política de Recursos Humanos está al servicio de este proyecto.

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

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

1.2 Marco legal en el que se encuadran los planes.

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

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

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

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

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Decathlon España 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 (en adelante 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.

1.3 Compromiso de la empresa con la igualdad.

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

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa enfocado a detectar situaciones que requieran adoptar las medidas a incluir en el plan.

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

1.4 Características generales del plan.

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

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

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

2. Estructura.

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

I. 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 realizado que marca las acciones a mejorar. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para la optimización de la igualdad de trato; las medidas y acciones necesarias para conseguir los objetivos señalados; un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

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 a adoptar, para el caso de que se observara cualquier tipo de desigualdad y, por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad de trato entre los géneros.

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

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

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

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

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

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

1. Acceso a la empresa.
2. Contratación.
3. Promoción y desarrollo profesional.
4. Formación.
5. Retribución.
6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
7. Salud laboral.

8. Acoso sexual y/o por razón de sexo.
9. Violencia de género.
10. Comunicación.

3. Definiciones.

- Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

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

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

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

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

- Discriminación directa e indirecta.

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

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

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

- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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

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

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

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

- Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

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

- Discriminación por embarazo o maternidad.

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

- Indemnidad frente a represalias.

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

- Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

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

- Acciones positivas.

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

- Tutela jurídica efectiva.

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

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

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

4. Ámbitos de aplicación.

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

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

5. Vigencia.

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro (4) años, a contar desde su firma.

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

6. Objetivos generales.

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

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

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

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

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

7. Objetivos específicos y medidas.

1. Acceso.

Objetivo específico 1.1: Revisar desde la perspectiva de género los procedimientos y las herramientas técnicas utilizadas en la selección para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes para la selección: a. Revisar y modificar, si fuera necesario, el lenguaje en la denominación y descripción de los puestos a cubrir y en los requisitos de acceso utilizando términos no sexistas. b. Mantener en el tiempo un lenguaje no sexista en los procesos de difusión tanto por canales internos (intranet), como externos (web, tienda, universidades, foros de empleo, Job Boarders, anuncios prensa...) de las ofertas de la empresa. c. En los anuncios que se publiquen, se cuidarán los términos, expresiones e imágenes para que no contengan ningún estereotipo de género.	– Número de ofertas en lenguaje neutro respecto al género / número total de ofertas realizadas = tiende a 1.	Resp. Selección rrhh.	Desde firma. Primera revisión antes final mes abril 2014. Posterior revisiones con carácter anual.
2. Mantener un lenguaje no sexista en el modelo de formulario de registro o en las solicitudes.	– Modelos y formularios en lenguaje no sexista revisados en grupo de trabajo Comisión de seguimiento.	Comisión / Resp. Selección rrhh.	Desde firma y revisión según fecha de grupo de trabajo.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
3. Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de candidaturas presentadas para los procesos de selección a los diferentes puestos de trabajo ofertados y su resultado para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	<ul style="list-style-type: none"> – N.º de candidaturas por sexo presentadas. – N.º de contrataciones hombre mujer. – N.º de candidaturas tratadas desagregado por sexo. 	Dpto. selección RRHH.	Dato anual a febrero. A partir del mes de abril. (N.º de candidaturas presentadas por sexo a partir de febrero 2015).
4. Analizar desde la perspectiva de género las herramientas existentes de selección.	– Herramientas revisadas.	Dpto. selección RRHH.	Abril 2014.
5. Dentro de los principios de contratación incluir la igualdad de trato y oportunidades en la selección, actualizando en su caso y aplicando planes de acción.	– Principio de igualdad de trato y oportunidades incorporado y planes de acción.	Dpto. selección RRHH.	Mayo 2014.

Objetivo específico 1.2: Mantener y continuar con tendencia progresiva en la presencia equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos profesionales y puestos.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Publicar las vacantes en los medios habituales de comunicación de la empresa (fundamentalmente en la intranet a través de «My Dream», aplicativo de difusión de ofertas en el mercado interno de trabajo Oxylane), fomentando la canalización de una información accesible a todo el personal dirigida a facilitar la posibilidad de presentación de candidaturas.	<ul style="list-style-type: none"> – My Dream en funcionamiento y accesible desde la intranet para todos los colaboradores (hecho / no hecho). – N.º vacantes por grupo profesional publicadas. 	Dpto. selección RRHH.	Fin 2013. Datos anuales a partir de febrero 2014.
2. Facilitar el conocimiento de la herramienta «My Dream» a fin de que los colaboradores conozcan la posibilidad de presentar su candidatura a cualquier vacante de su mismo grupo aún suponiendo un cambio de centro de trabajo, fomentando al personal interno frente a la contratación externa.	<ul style="list-style-type: none"> – My Dream (y/o nombre de la herramienta en su evolución) en funcionamiento y accesible desde la intranet para todos los colaboradores (hecho / no hecho). – Para cada vacante publicada en My Dream: <ul style="list-style-type: none"> – N.º postulados en My Dream. – N.º presentados. – N.º contratados. Desagregado por grupo/función según convenio y sexo. 	Dpto. selección RRHH.	En funcionamiento 2.º semestre 2014 Dato febrero. Disponible en información anual.
3. En los centros de nueva apertura, desde el comienzo de la selección para iniciar la actividad, se verificará que el personal que llevará a cabo la contratación esté formado en selección en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres incluyendo un módulo o capítulo específico dentro de la formación selección por competencias.	<ul style="list-style-type: none"> – N.º de responsables que seleccionan / N.º de responsables formados. – En caso de de nueva apertura tienda se dispondrá de la información del personal contratado desagregada por sexo y grupo/ colectivo para la comisión de seguimiento mediante informe anual. 	Dpto. selección RRHH.	Dato a febrero según aperturas anuales.
4. En caso de procesos de selección para colectivos en que las mujeres estén subrepresentadas se promoverá una formación específica dirigida a los/as seleccionadores/as, y enfocada a fomentar la incorporación paulatina de estas.	<ul style="list-style-type: none"> – Distribución hombres y mujeres desagregado por grupo/función según convenio. – N.º Formación adaptadas / Casos posibles. 	Dpto. selección RRHH.	Dato anual a febrero.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
5. Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes grupos y colectivos de trabajo, incluidos los de responsabilidad y dirección, para hacer el seguimiento de la evolución de la composición por sexos de la plantilla. Trasladar dicha información a la Comisión de Seguimiento.	<ul style="list-style-type: none"> – N.º de mujeres y hombres desagregado por grupo/función según convenio. – Acta de la reunión en la que se facilita la información. 	Dpto. selección RRHH.	Anualmente febrero.

2. Contratación.

Objetivo específico 2: garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación de mujeres y hombres, independientemente de la modalidad de contratación.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Disponer de información estadística, desagregada por sexos, de las transformaciones en indefinidos.	– N.º de mujeres y hombres con conversión de contrato a indefinido / n.º mujeres y hombres con contratos indefinidos nuevos.	Dpto. Administración personal / RRHH.	Anualmente. Dato mes febrero disponible abril/mayo.
2. Recoger información estadística de forma anual para, a través de la comisión de seguimiento, analizar los datos (información estadística de la distribución de la plantilla e incorporaciones por tipo de contrato, grupo, funciones y sexo), y realizar el seguimiento y desarrollo del plan de igualdad de oportunidades.	– Disposición de datos anuales.	Dpto. Administración personal / RRHH.	Anualmente. Dato mes febrero disponible abril/mayo.
3. Disponer de información estadística, desagregada por sexos, del reparto de horas complementarias, del número de pactos firmados por hombres y mujeres para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	– N.º mujeres y hombres a los que se han repartido horas complementarias.	Dpto. Administración personal / RRHH.	Anualmente. Dato mes febrero disponible abril/mayo.
4. Disponer de información estadística desagregada por sexos tipo de contrato y base horaria por tramos.	– N.º desagregado por sexos por tipo de contrato y base horaria por tramos.	Dpto. Administración personal / RRHH.	Anualmente. Dato mes febrero disponible abril/mayo.
5. Distinguir las reducciones de jornada por guarda legal de las jornadas a tiempo parcial, en la recogida de información estadística.	<ul style="list-style-type: none"> – N.º de mujeres y hombres con jornada a tiempo parcial. – N.º de mujeres y hombres con reducción de jornada por guarda legal. 	Dpto. Administración personal / RRHH.	Anualmente. Dato mes febrero disponible abril/mayo.
6. Hacer un seguimiento de la composición de la plantilla en cuanto a las incorporaciones en los puestos de taller, operarios/as de logística y cajas para comprobar el grado de masculinización y feminización en dichos puestos, si lo hubiera.	– Disposición de datos anuales.	Dpto. Administración personal / RRHH.	Anualmente. Dato mes febrero disponible abril/mayo.
7. En caso de que se detectaran desequilibrios en este apartado, en función del sexo, en los resultados del análisis de las distintas medidas, la Comisión de Seguimiento acordará nuevas acciones.	– Desequilibrios detectados, en su caso, y nuevas acciones acordadas.	Responsable de Igualdad.	Dato Anualmente. Reunión de la Comisión cuando corresponda.

3. Promoción y desarrollo profesional.

Objetivo específico 3.1: garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, la objetividad y la no discriminación en los sistemas de promoción y ascensos de las mujeres a puestos de responsabilidad.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Analizar, desde la perspectiva de género, el procedimiento de promoción (gestión de recorrido): contenidos, herramientas y criterios que rigen la evaluación de desempeño (my way, revista anual de carrera, etc.) con el objetivo de que no contengan elementos que puedan suponer algún tipo de desigualdad de género.	– Procedimiento, documentos y herramientas revisados.	Dpto. RRHH.	Primer trimestre 2014.
2. Integrar un módulo de igualdad específico en «Decalearn» dentro de las formaciones dirigidas a las personas que intervienen en los procesos de promoción (responsable de sección, dirección, regionales, etc.), selección de candidaturas y evaluación de las mismas.	– Módulo disponible.	Dpto. Formaciones.	Antes fin agosto 2014.
3. Fomentar el mantenimiento de la objetividad en la promoción interna a través de formación continua en detección de competencias dirigida a directores/as de centro, directores/as regionales y zona.	– N.º de Directores/as de centro, Regionales y zona validadores de «cursus del Management/ selección» / n.º de Directores/as Regionales y zona = tiende a 1. – N.º de mujeres y hombres que han accedido a los grupos 1, 2 y 3 por promoción interna / total de personas que se han incorporado a estos grupos.	Resp. Dpto. Formaciones.	Permanente durante la vigencia del Plan. Información anual dato febrero.
4. Establecer una formación específica en selección por competencias dirigida al personal Responsable de Sección y seguimiento de sus validaciones.	– N.º RS Formados / n.º RS	Resp. Dpto. Formaciones.	Segundo semestre 2014 A partir de su puesta en marcha información anual.
5. Publicar las vacantes, incluyendo breve descripción de oficio, requisitos y competencias, en «My Dream» (o el nombre que tenga según su evolución del aplicativo de difusión de ofertas en el mercado interno de trabajo), fomentando la canalización de la información accesible a todo el personal.	– N.º de vacantes publicadas por grupos con descripción del oficio, requisitos y competencias / sobre el total vacantes publicadas.	Dpto. Selección.	Segundo semestre 2014 A partir de su puesta en marcha información anual.
6. Fomentar el acceso a la herramienta «My Way» con el objetivo de facilitar la gestión de las carreras individuales en igualdad de oportunidades.	– N.º de medios utilizados para comunicar «My Way».	Dpto. Formaciones.	Primer Semestre 2014.
7. Anualmente se facilitará a la Comisión de Seguimiento información estadística con el objetivo de medir la progresión de las promociones desagregadas por sexos, grupo profesional y jornada.	Informe anual: – N.º vacantes por grupos. – N.º total promociones anuales desagregadas por sexo distinguiendo con/sin cambio de grupo profesional. – Porcentaje promoción mujeres con respecto a ejercicios anteriores.	Resp. Igualdad.	Dato anualmente mes febrero.

Objetivo específico 3.2: promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, con independencia de su origen pudieran darse en la empresa.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Crear un indicador para la obtención de información de la composición de plantilla por sexo, según la función y el grupo profesional correspondiente, específicamente, los del grupo 1 y 2.	– N.º de mujeres y hombres según función y grupo profesional correspondiente.	Dpto. Administración personal / Recursos Humanos.	A partir de 2014. Dato anual.
2. En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia se promocionará a la persona del sexo menos representado en la función y grupo profesional donde se produzca la vacante.	– N.º de veces que se aplica la medida. N.º de mujeres y hombres promocionados según la función y el grupo profesional.	Responsable de Igualdad / Recursos Humanos.	Desde la firma del plan. Dato anual a partir de 2014.

4. Formación.

Objetivo específico 4.1: sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la objetividad y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Diseñar y poner a disposición de los patrones un módulo formativo de igualdad como acción de sensibilización y formación en esta materia, dirigidos a garantizar la objetividad en los procesos de formación, selección y resto de medidas del plan de igualdad. Ese módulo incluya criterios y ejemplos prácticos no sexista.	– Formación disponible. – N.º de patrones / N.º formados.	Resp. Dpto. Formaciones RRHH.	Antes fin 2.º semestre 2014.
2. Revisar, desde la perspectiva de género, los contenidos que se imparten en las diferentes formaciones (entre otras, toma de función, integración, aprendizaje, y complementarias) para verificar que no contienen estereotipos ni connotaciones de género en el lenguaje, los ejercicios, los ejemplos o las imágenes.	– N.º de contenidos revisados / N.º de formaciones en My progress = tiende a 1.	Resp. Dpto. Formaciones RRHH.	Primer semestre 2014.
3. Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan en materia de políticas de igualdad y acoso sexual y por razón de sexo.	– N.º de personas formadas / N.º de componentes de la Comisión de Seguimiento.	RRHH / Dpto. Prev.	Antes fin 1.º semestre 2014.
4. Diseñar y poner a disposición de la plantilla un módulo informativo de sensibilización general en materia de igualdad.	– Módulo de igualdad diseñado e incluido.	Resp. Dpto. Formaciones RRHH.	2.º semestre 2014.
5. La Comisión de Seguimiento conocerá los contenidos de la formación de igualdad, con anterioridad a su puesta en marcha.	– Contenidos de módulos de igualdad conocidos.	Resp. Dpto. Formaciones RRHH. Comisión Igualdad.	2.º trimestre 2014 y, en todo caso antes de la puesta en marcha.
6. La Comisión de Seguimiento del Plan podrá realizar alguna de las sesiones informativas de igualdad que se impartan.	– Participación de alguna persona de la Comisión en alguna sesión informativa.	Resp. Dpto. Formaciones RRHH. Comisión Igualdad.	Antes fin 2014.

Objetivo específico 4.2: fomentar la igualdad de oportunidades (mujeres y hombres) en el acceso a las formaciones tanto por el diseño del pif como por su posibilidad de acceso.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Reforzar la información a todo el personal de la empresa de las ofertas de formación a través de los canales internos utilizados (comunicaciones, portal del empleado/a, tableros de anuncios...).	– Información sobre el Plan de formación publicada en los diferentes canales internos.	Resp. Dpto. Formación RRHH.	Primer semestre 2014.
2. Reforzar la información a todo el personal de la existencia de la plataforma formativa y de gestión (My Progress y/o el nombre que corresponda en su evolución tecnológica) como herramienta de gestión de la formación en igualdad de oportunidades. Poner a disposición formación relativa al manejo de My Progress, My Way, My dream, etc.	– Información sobre la plataforma de formación publicada en diferentes canales internos.	Resp. Dpto. Formación RRHH.	Primer semestre 2014.
3. Realizar un análisis sobre las causas de la menor participación de las trabajadoras en las acciones formativas disponibles en las distintas aplicaciones de acceso voluntario (ejemplo: e-learning).	– Análisis realizado.	Resp. Dpto. Formación RRHH / Comisión de Igualdad.	Segundo semestre 2014.
4. Realizar un seguimiento de la información trasladada, para la participación en cursos de formación online, a las personas en suspensión de contrato de maternidad.	– Actas de las reuniones en las que se ha facilitado la información.	Resp. Dpto. Formación RRHH / Comisión de Igualdad.	Datos anuales a partir firma plan.
5. Informar a la Comisión de Seguimiento de los resultados desagregados por sexo de las formaciones realizadas en el año informadas en la herramienta my Progress y e-learning (participación de mujeres y hombres por tipo de cursos y según el grupo profesional).	– Porcentaje desagregado por sexos de participación en formaciones. N.º total de mujeres y hombres que participan en las formaciones según el tipo de formación y grupo profesional.	Resp. Dpto. Formación RRHH / Comisión de Igualdad.	Anualmente.

5. Retribución.

Objetivo específico 5: garantizar la igualdad de retribución de hombres y mujeres por el desempeño de trabajos de igual valor.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Realizar un análisis desde la perspectiva de igualdad de trato de mujeres y hombres de la estructura salarial, de todos los grupos profesionales, que contemple el salario base, mejora voluntaria y el sistema de primas por función, sección, antigüedad de la tienda y demás conceptos salariales existentes en la empresa.	– Documento del análisis desarrollado.	Resp. Igualdad.	Segundo semestre año 2014 sobre datos del mes febrero. Misma periodicidad anual.
2. Anualmente se facilitará a la Comisión de Seguimiento información estadística desagregada por sexos con el objetivo de analizar la asignación del nivel retributivo a mujeres y hombres en funciones de igual valor.	– Informe de resultados de la valoración analítica de puestos. – Datos estadísticos de medias salariales desagregados por sexo por antigüedad por componentes obligatorios y voluntarios y por grupos profesionales.	Resp. Igualdad.	Datos estadísticos anualmente sobre datos del mes febrero. Informe anual.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
3. Analizar, desde la perspectiva de género, los criterios de distribución y percepción de la prima y mejora voluntaria.	– Criterios establecidos para la percepción de la prima y mejora voluntaria según el grupo profesional y funciones según convenio.	Resp. Igualdad / Comisión paritaria igualdad.	Análisis realizado antes fin segundo semestre 2014.
4. La Comisión Paritaria de Primas deberá contemplar la perspectiva de género en el desarrollo de sus funciones e informará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	– Informe a la Comisión de Seguimiento.	Comisión paritaria de primas.	Desde la firma del plan.
5. En caso de que se detectaran desequilibrios en este apartado, en función del sexo, en los resultados del análisis de las distintas medidas, la Comisión de Seguimiento acordará nuevas acciones para corregirlos.	– Desequilibrios, en su caso, detectados y nuevas acciones acordadas.	Responsable Igualdad.	Dato anualmente. Mes febrero. Reunión cuando corresponda.

6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

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

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Vigilar que el ejercicio de derechos de conciliación no conlleven perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de condiciones laborales.	– N.º mujeres y hombres promocionados que sí/no han disfrutado de permisos relacionados con conciliación: Reducciones de jornada por guarda legal y cuidado familiares, excedencias por cuidados, suspensiones de contrato por maternidad, paternidad y lactancia.	Dpto. Personal.	Permanente. Datos anualmente.
2. Insertar, junto con el contenido de comunicación del plan de igualdad en interno, información referente a los permisos y licencias que contempla la legislación y los que se mejoran por Convenio Colectivo, así como de posibles acuerdos de empresa que afecten a esta materia.	– Comunicaciones que insertan referencia a esta información.	Responsable comunicación interna RRHH.	Primer semestre 2014.
3. Realizar un informe en el que se detalle información estadística de reducciones de jornada por guarda legal y cuidado familiares, excedencias por cuidados, suspensiones de contrato por maternidad, paternidad y lactancia para su traslado a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	– Datos estadísticos recogidos y trasladados a la Comisión de Seguimiento.	Responsable igualdad Dpto. Personal.	Anualmente.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
4. Las solicitudes de reducción de jornada por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se deberán dirigir a la Dirección del centro, informando ésta a la RLT del centro de trabajo.	– Informe a la Comisión de Seguimiento del N.º de reducciones de jornada por guarda legal por tienda/centro logístico desagregado por sexo solicitadas y, según los casos, cuales se han concedido con la concreción horaria solicitada y cuales se han denegado, distinguiendo las denegaciones por solicitud o no fuera del marco de la jornada ordinaria diaria.	Dpto. Personal y Director/a tienda o centro logístico.	Desde la firma del plan. Informe anual.

Objetivo específico 6.2: mejorar y ampliar los derechos de conciliación existentes en el convenio de aplicación y la normativa vigente.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Establecer una excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo, de hasta tres meses para las personas en trámites de adopción internacional.	– N.º de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Responsable igualdad.	Información anual. Aplicación desde firma y entrada en vigor del Plan.
2. Establecer la posibilidad de unir a los permisos por nacimiento, defunción, enfermedad de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, un periodo de vacaciones generado, siempre que se garantice la continuidad del servicio y la atención al cliente.	– N.º de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo. – N.º denegaciones (si existieran) y su causa.	Responsable igualdad.	Información anual. Aplicación desde firma y entrada en vigor del Plan.
3. Las y los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.	– N.º de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Responsable igualdad.	Información anual.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
<p>4. En el caso de fallecimiento de un familiar de primer grado del trabajador o trabajadora, o fallecimiento de la persona con quien conviva como pareja de hecho debidamente inscrita, dicho trabajador o trabajadora tendrá derecho a una excedencia especial no retribuida y, por tanto, será baja en la Seguridad Social por todo el tiempo de duración de la misma.</p> <p>Dicha excedencia tendrá una duración máxima de tres meses naturales, contados a partir del cuarto o sexto día, según proceda, del fallecimiento y deberá ser solicitada al Director/a del centro mediante el correspondiente escrito, en el que deberá concretar y acreditar los requisitos del primer párrafo de este artículo, así como la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo, que será automática.</p>	– N.º de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Responsable igualdad.	Información anual Aplicación desde firma y entrada en vigor del Plan.
<p>5. Las trabajadoras y los trabajadores que, teniendo hijos/as menores, y que por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que solo pueden disfrutar de la compañía de sus hijos/as en determinado mes de vacaciones, tendrán derecho a que las vacaciones a disfrutar en período estival según convenio, coincida con dicho mes. A tal efecto se deberá acreditar con la copia de la resolución judicial que establece el régimen de vacaciones.</p>	– N.º de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Responsable igualdad.	Información anual. Aplicación desde firma y entrada en vigor del Plan.
<p>6. Facilitar la posibilidad de cambio planning para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre que la trabajadora preavise y justifique con una antelación mínima de 10 días.</p>	– N.º de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Responsable igualdad.	Información anual. Aplicación desde firma y entrada en vigor del Plan.

Objetivo específico 6.3: adoptar medidas de acción positiva que fomenten la corresponsabilidad de los hombres de la plantilla.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
<p>1. Campaña de sensibilización, información y formación, sobre la corresponsabilidad de los hombres de la plantilla. Añadiendo información en la que se expliquen todos los permisos relacionados con la conciliación que recoge la normativa, el Convenio Colectivo y las que contemple el Plan de Igualdad en esta materia.</p>	Campaña realizada dirigida a hombres.	Responsable de igualdad.	Información anual. Primera campaña antes fin 2014.
<p>2. Posibilitar la unión del permiso de paternidad a las vacaciones según convenio, tanto las generadas y no disfrutadas del año en curso, como las no disfrutadas del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural. Siempre que medie un preaviso mínimo de 10 días antes de la finalización del permiso de paternidad.</p>	– N.º de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Responsable igualdad.	Información anual. Aplicación desde firma y entrada en vigor del Plan.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
3. Facilitar la posibilidad de cambio de planning para futuros padres con el objetivo de acompañar a clases preparación parto y exámenes prenatales siempre que el trabajador preavise con una antelación mínima de 10 días y justifique su propuesta de cambio de planning.	– N.º de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Responsable igualdad.	Información anual. Aplicación desde firma y entrada en vigor del Plan.

7. Salud laboral.

Objetivo específico 7: introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de prevención de riesgos laborales, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y las trabajadoras.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Publicar tras su revisión el protocolo de embarazo de la empresa para facilitar su conocimiento, difusión y aplicación como herramienta de contribución a la garantía de un embarazo y una lactancia saludables.	– Número de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia. – Número de semanas en que se tramita la baja en cada caso anterior. – En caso de adaptación o cambio de puesto número de casos.	Dpto. Prev. Riesgos Laborales.	Dato anual a febrero. Protocolo publicado antes dos meses tras su revisión (prevista reunión revisión abril/ mayo 2014).
2. Revisión de la evaluación de riesgos a estos efectos para determinar la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos dentro de la empresa.	– Catálogo de puestos de trabajo exentos de riesgo durante el embarazo y la lactancia.	Dpto. Prev. Riesgos Laborales.	Abril/mayo 2014.
3. Garantizar un seguimiento de los casos de embarazo y firma del documento Rp019 a fin de asegurar el mantenimiento de puestos de trabajo exentos de riesgos dentro de la empresa.	– N.º Rp019 firmados/ Número de trabajadoras embarazadas.	Dpto. Prev. Riesgos Laborales.	Seguimiento desde firma Plan. Dato anual a febrero.
4. Asegurar el mantenimiento de la difusión del protocolo de embarazo y lactancia en cada centro de trabajo al margen de su publicación a través de la figura del organizador/a de la tienda y/o director/a.	– N.º centros / Centros en los que se ha difundido el protocolo. – N.º embarazadas a las que se le ha entregado el protocolo/ N.º embarazadas.	Dpto. Prev. Riesgos Laborales.	A partir de firma. Dato anual a febrero.
5. Disponer de información desagregada por sexos e informar a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y, en su caso, enfermedad profesional, análisis de resultados por funciones, incidiendo, de existir, en las feminizadas/masculinizadas de la empresa.	– Informe relativo a la siniestralidad y enfermedades profesionales disponible para informar en el seno de la comisión de seguimiento.	Dpto. Prev. Riesgos Laborales.	Dato anual a febrero.
6. La política de prevención de riesgos laborales incluirá la consideración de las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, 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.	– Índices de siniestralidad y en su caso de enfermedad profesional u otros estudios, si los hubiere, desagregados por sexo.	Dpto. Prev. Riesgos Laborales.	Dato anual a febrero.

8. Acoso sexual y por razón de sexo.

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

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Revisar y negociar con la RLT un protocolo específico de acoso sexual y por razón de sexo, como anexo del Plan de Igualdad.	– Protocolo negociado.	Comisión paritaria de igualdad.	Inicio negociación no más tarde cuatro meses desde la firma del plan de igualdad.
2. Implantar y difundir el nuevo protocolo de acoso sexual entre la plantilla a través de la intranet y otros medios de comunicación habituales en los centros incluyendo la información del nuevo protocolo en formación de Igualdad de Trato y Oportunidades.	– Canales utilizados para la difusión.	Resp. Comunicación Interna RRHH / Resp. Igualdad.	Tras acuerdo, antes de dos meses.
3. Realizar un informe anual de casos de acoso sexual y por razón de sexo: casos notificados a la empresa, número de veces que se ha constituido la Comisión Instructora, denuncias archivadas, casos de acoso resueltos por la Comisión y solución determinada, que se presentará a la Comisión de Seguimiento.	– Informe anual de casos de acoso sexual: N.º de denuncias comunicadas / N.º de denuncias registradas. N.º de denuncias archivadas comunicadas / N.º de denuncias archivadas.	Resp. Igualdad.	Anualmente.
4. Hacer un seguimiento del resultado de la aplicación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y, en función de ello, proponer modificaciones para su actualización (seguimiento del procedimiento).	– Informe de resultados de la aplicación.	Resp. Igualdad.	Anualmente cuando se acuerde el protocolo.
5. Formar a los delegados y delegadas de prevención, y al personal de gestión de equipos en prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	– N.º de cursos, – N.º de personas formadas / N.º de personas de los colectivos mencionados en la medida.	Dpto. Prev. Riesgos Laborales.	Formación adaptada 2.º semestre 2014. Datos anuales.
6. Facilitar ayuda psicológica a la víctima.	– N.º ayudas / N.º de víctimas	Coordinado por Dpto. Prev. Riesgos Laborales.	Desde firma del plan de igualdad. Datos anualmente.

9. Violencia de género.

Objetivo específico 9: difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de Igualdad.	– Chequeo de la difusión (tablones, comunicados, etc.).	Resp. Igualdad.	Desde la firma. Primera información antes primer semestre 2014. Chequeo anual.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
2. En los casos de movilidad geográfica por violencia de género se procederá como ayuda a la cobertura de gastos de desplazamiento y mudanza aplicando la política general de mudanza.	– N.º de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Resp. Igualdad.	Desde la firma. Dato anualmente.
3. Facilitar apoyo psicológico especializado a las mujeres víctimas de violencia de género.	– N.º de veces solicitado. – N.º de veces que se ha aplicado.	Coordinado por Dpto. Prev. Riesgos Laborales.	Desde la firma. Dato anualmente.
4. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas.	– Acta de la Comisión en la que se refleja la información.	Resp. Igualdad.	Dato anualmente.
5. Mantenimiento de contactos de colaboración entre la Empresa y algún tercero (fundación, asociación, Ayuntamiento, etc.) dirigidas a favorecer una mayor incorporación de víctimas de violencia de género.	– Colaboraciones establecidas.	Dpto. RRHH.	Actualización de informaciones según fecha de comisión de seguimiento.
6. No computara a efectos del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud según proceda.	– N.º de víctimas a las que se ha aplicado la medida.	Dpto. RRHH.	Permanente. Dato anual.

10. Comunicación.

Objetivo específico 10.1: disponer de información estadística desagregada por sexo.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Actualizar y adaptar los programas informáticos de manera que sea posible disponer de la información necesaria desagregada por sexo para el desarrollo del plan de igualdad.	– Informe anual estadístico disponible con información desagregada por sexos de los distintos indicadores.	Resp. Proyectos RRHH.	Segundo semestre año 2014.
2. Anualmente se facilitará a la Comisión de Seguimiento información estadística con los parámetros analizados en el diagnóstico inicial más los derivados de los distintos indicadores.	– Acta de la reunión en la que se facilita la información.	Resp. RRHH igualdad.	Anualmente vencido el mes de febrero. Disponibles a partir de abril/mayo.

Objetivo específico 10.2: asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Revisar y modificar si fuere necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas.	– Chequeo a una muestra de comunicados, mensajes, etc. en grupo de trabajo de la comisión paritaria de igualdad.	Resp. Comunicación interna. / Comisión Paritaria Igualdad.	Desde firma plan. Chequeo anual.
2. Adoptar un manual de comunicación no sexista.	– Documento del manual. Manual aplicado.	Resp. Comunicación interna.	Antes fin tercer trimestre año 2014.
3. Revisar y modificar si fuere necesario el lenguaje e imágenes, texto y contenidos de la comunicación externa; la página web, campañas de publicidad, las memorias anuales, para garantizar que no contengan términos o imágenes sexistas.	– N.º de canales revisados/ N.º total de canales y modificaciones (caso de haberlas).	Resp. Comunicación Externa.	Desde firma plan. Chequeo anual.
4. La intranet contendrá información actualizada sobre el conjunto del Plan de igualdad, protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, protocolo sobre prevención de riesgos durante el embarazo, dando a conocer la existencia de las diferentes plataformas y su contenido conectando las diferentes entradas.	– Chequeo de información contenida en el portal y acciones de difusión.	Resp. Comunicación interna.	Antes fin tercer trimestre año 2014.
5. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	– N.º de personas formadas / N.º de responsables comunicación = tiende a 1.	Resp. Comunicación interna.	Antes fin tercer trimestre año 2014. En caso de acceso de nuevos/as responsables en integración.
6. Revisar y modificar si fuere necesario el lenguaje e imágenes, texto y contenidos de la comunicación interna de My Progress, My Way, My dream, y My identity.	– Chequeo de información contenida en los diferentes aplicativos de la empresa.	Resp. Comunicación interna.	Desde firma plan. Chequeo anual.

Objetivo específico 10.3: continuar difundiendo una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.

Medidas	Indicadores/	Persona responsable	Calendario
1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de «Igualdad de oportunidades» a través de diferentes medios fomentando el acceso a toda la plantilla a la cultura empresarial.	– Seguimiento de diferentes medios utilizados a través de las reuniones de la Comisión.	Resp. Comunicación RRHH.	Durante 2015.
2. Designar una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, que coordine el Plan, participe en su implementación, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	– Persona designada y formada posteriormente.	Responsable de designar la persona Dir. RRHH.	Designada antes fin 2013.

Medidas	Indicadores/	Persona responsable	Calendario
3. 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.	Resp. Igualdad.	Antes fin 2013.
4. 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.	Resp. Igualdad.	Semestral a partir 2014.
5. Informar a la plantilla del plan de igualdad, su sentido y contenido de forma que la información llegue a todas las tiendas y centros logísticos.	– Comunicaciones realizadas.	Resp. Igualdad.	Antes fin 2013.
6. Implementar acciones de información periódicas a la plantilla sobre el desarrollo y resultados del plan de igualdad.	– Comunicaciones realizadas y acciones realizadas.	Resp. Igualdad.	Anualmente durante la vigencia del plan a partir de 2014.
7. En la comunicación, interna, de la empresa difundir el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	– Logo/sello/frase (lo que se decida) utilizado en la difusión. Modo de difusión.	Dpto. Marketing y RRHH.	2.º semestre 2014.

8. Seguimiento y evaluación.

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

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

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

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

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

9. Comisión de seguimiento y evaluación.

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación 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 Decathlon España. Dicha Comisión se constituirá al mes siguiente de la firma del mismo.

– Composición.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Decathlon España será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sociales firmantes del mismo, en número de 4 representantes de la empresa y 4 de la parte social, que serán designados/as por dichas partes firmantes con la siguiente composición:

Por la parte empresarial:

- 4 representantes.

Por la parte social:

- CC.OO.: 1 representante.
- UGT: 1 representante.
- Grupo Independiente: 1 representante.
- USO: 1 representante.

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

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará dentro de los quince días naturales siguientes a la firma del Plan. Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto.

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

– Funciones.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual, que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo en su caso, medidas correctoras.

• La Comisión realizará, también, a solicitud de la Comisión Decathlon, funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de éste.

– Atribuciones generales de la comisión:

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.

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

- Desarrollo de los contenidos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.

- Conocimiento anual o semestral, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

- Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

- Atribuciones específicas de la comisión.

- Comprobar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.

- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

- Concretamente, en la fase de Seguimiento se recogerá información sobre:

Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.

El grado de ejecución de las medidas.

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

La identificación de posibles acciones futuras.

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

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

El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.

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

El grado de consecución de los resultados esperados.

El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.

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

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

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

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

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

- Funcionamiento.

La Comisión se reunirá dos (2) veces al año con carácter ordinario.

Se podrán celebrar reuniones extraordinarias, siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día y con mención de la causa, que deberá ser de entidad suficiente para la aprobación de dicha reunión por la Dirección de RR.HH. Estas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso

excederá de los 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.

- Solución extrajudicial de conflictos.

Las partes acuerdan su adhesión al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).