

## **PLAN DE IGUALDAD IKEA IBERICA S.A.**

### **A- INTRODUCCION**

- 1. Presentación de la Empresa.**
- 2. Marco Legal de un Plan de Igualdad.**
- 3. Principios que rigen el Plan de Igualdad.**
- 4. Definiciones.**
- 5. Compromiso de la Empresa con la Igualdad.**
- 6. Ámbito de Aplicación.**
- 7. Vigencia del Plan de Igualdad.**

### **B- FASE DE DIAGNÓSTICO.**

### **C- ESTRUCTURA DEL PLAN IGUALDAD**

- 1. Objetivos generales del Plan.**
- 2. Objetivos específicos del Plan.**
- 3. Medidas y acciones previstas para cada objetivo, indicadores, calendario y responsables.**

### **D- SEGUIMIENTO y EVALUACIÓN.**

## A- INTRODUCCIÓN

### 1-PRESENTACION EMPRESA.

# 1. ¿QUÉ ES IKEA?

IKEA es una **empresa internacional** de **origen sueco** líder en el mercado de la distribución de **muebles y objetos de decoración para el hogar**.



IKEA nace en Småland (sur de Suecia) en 1943, cuando Ingvar Kamprad, fundador de la compañía, registra la marca IKEA.

Las iniciales corresponden a su nombre (**I**ngvar **K**amprad), la finca donde creció (**E**lmtaryd) y su pueblo natal (**A**gunnaryd).

**I**ngvar  
**K**amprad  
**E**lmtaryd  
**A**gunnaryd

La compañía abrió su **primera tienda en Älmhult (Suecia) en 1958** y al finalizar el ejercicio comercial 2017 (31 agosto 2017) cuenta ya con un total de 355 tiendas distribuidas en 29 países, que dan trabajo a 149.000 empleados.

El **sueño** de IKEA es **“CREAR UN MEJOR DÍA A DÍA PARA LA MAYORÍA DE LAS PERSONAS”**.

Y lo hace a través de su **Concepto de Negocio**: ofrecer un amplio surtido de muebles y objetos de decoración para el hogar, **funcionales, de calidad y diseño, a precios tan asequibles** que el cliente, después de comprar, aún le sobre dinero.

**IKEA trabaja cada día para conseguir este sueño, reduciendo aquellos gastos innecesarios** que puedan afectar al **precio final del producto**, orientando el **diseño** de sus artículos a la **producción** y desarrollando sistemas de **distribución** eficaces.

## 2- MARCO LEGAL.

El Plan de Igualdad es una más de las medidas que nacen a la luz de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuya exposición de motivos comienza con la proclamación del artículo 14 de la Constitución Española, artículo que consagra el consabido derecho de igualdad de los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos.

El principio de la Igualdad es un principio jurídico universal, principio fundamental también de la Unión Europea, contenido en ya numerosas directivas, y a las que finalmente esta Ley Orgánica viene a servir de transposición con el fin de proteger el citado principio y hacer de él una realidad viva y efectiva en nuestro ordenamiento jurídico.

Pese a que este principio tiene un reconocimiento histórico, no resulta haber sido suficiente por lo que, se pretende que a través de esta Ley se realice una política mucho más activa al respecto y la implantación de medidas positivas, que eviten en la medida de lo posible todo tipo de conductas discriminatorias en todos los ámbitos: Administración Pública y Empresa Privada.

El plan de Igualdad es una de las medidas que resultan de obligado cumplimiento para las empresas de más 250 Trabajadores/as.

Con esta finalidad, y con el firme propósito de darle cumplimiento a la Ley y de mejorar en todo lo posible la realidad de nuestra compañía en cuanto a la igualdad efectiva de hombres y mujeres el 11 de marzo de 2011 se firmó el I Plan de Igualdad de IKEA IBERICA.

En dicho plan, y con el objetivo de dar continuidad se fijaba una duración de 5 años, estableciéndose la necesidad de negociar un nuevo plan antes de su finalización.

Así, el pasado 11 de julio de 2016 se constituyó la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de IKEA IBERICA, compuesta por representantes de la empresa, y representantes de los trabajadores/as, concretamente a través de las secciones sindicales con la representación mayoritaria en IKEA IBERICA S.A.: FETICO, CCOO y UGT.

El punto de partida del II Plan es la continuidad del Primer Plan de Igualdad.

La empresa presentó el mismo día 11 de julio de 2016 el INFORME DE DIAGNOSTICO INICIAL DEL II PLAN DE IGUALDAD.

La parte social realizó las propuestas de mejora, y las solicitudes de información que estimó oportunas, y que fueron debatidas en reuniones de fechas 11 de julio y 12 de diciembre de 2016.

En Abril de 2017 se dio por finalizada la fase de diagnóstico acordando ambas partes el comienzo de la fase negociadora de las medidas, finalizando ésta en Abril de 2018, tras mantener ambas partes reuniones periódicas para la fijación y cierre de las medidas del plan.

### **3- PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD:**

Nuestro plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas y acciones negociadas con la representación de los trabajadores, y que se rige por los siguientes principios:

- Diseñado para todas las personas que trabajan en IKEA, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adoptando la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres
- De naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que vayamos detectando como consecuencia de su seguimiento.
- Es un compromiso de la empresa que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- La participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes.

### **4- DEFINICIONES:**

El presente plan contiene una serie de objetivos, acompañados de medidas, acciones y un plan de seguimiento, cuyo objetivo es dar cumplimiento a las previsiones legales a partir de las líneas de mejora que se han detectado en el primer plan de igualdad y sobre las que ambas partes en la Comisión de Igualdad han venido trabajando conjuntamente.

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres de expresiones que serán contenidas en el presente documento.

Cualquier otra definición incluida en la Ley Orgánica y no reproducida en este documento será también de aplicación así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

### **Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres. Art. 3**

Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

### **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Art.5**

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 trabajador 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.

### **Discriminación directa e indirecta. Art.6**

Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, 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.

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

### **Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Art.7**

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

Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

### **Discriminación por embarazo o maternidad. Art.8**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a

las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

#### **Indemnidad frente a represalias. Art.9**

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 hombres y mujeres.

#### **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. Art.10**

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

#### **Acciones positivas. Art.11**

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

#### **Tutela jurídica efectiva. Art.12**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad 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.

#### **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. Art.43**

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

#### **Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Art.44**

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

#### **Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor. Art.28 del Estatuto de los Trabajadores.**

El empresario está obligado 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.

## **5- COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD.**

La cultura de IKEA IBERICA está impregnada entre otros muchos principios del de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Nuestra política de RRHH está basada en el desarrollo de las personas, independientemente de su sexo, y así lo creemos firmemente. De hecho IKEA apuesta por la diversidad en todos sus procesos, sin que la raza, sexo, edad o cualquier otra circunstancia personal determine un comportamiento distinto por parte de la empresa.

No obstante, conscientes de que la realidad es aún lejana a esta igualdad efectiva en muchos aspectos, y fieles a nuestro compromiso con la sociedad y con nuestra cultura y valores de empresa, de crear un día a día mejor para las personas, manifestamos nuestro firme compromiso para impulsar este principio y ser proactivos en la consecución del mismo, con todas las herramientas que tengamos a nuestro alcance.

## **6- ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Este Plan de Igualdad aplica a todos los centros de IKEA IBERICA S.A. en el territorio español y a la totalidad de su plantilla, así como a todos aquellos que se creen en un futuro y vayan, en consecuencia, incorporándose a la compañía.

## **7- VIGENCIA DEL PLAN**

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tiene una vigencia de 5 años a contar desde la fecha de firma. Las partes comenzarán la negociación tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente plan.

## **B- DIAGNÓSTICO**

La negociación y adopción del presente plan de igualdad tiene como objetivo dar continuidad a los principios y objetivos generales del plan de igualdad de la empresa 2011-2016 y seguir avanzando en la igualdad de oportunidades, incluyendo para ello nuevas acciones que complementen y completen las ya ejecutadas, así como otras nuevas que perfeccionen los objetivos perseguidos.

En concreto, en la fase de diagnóstico, y tomando como punto de partida el informe final del Primer Plan de Igualdad en IKEA IBERICA, han sido objeto de análisis los siguientes puntos:

1. Cultura de Empresa
2. Responsabilidad Social Corporativa
3. Características de la plantilla:
  - i. Datos generales
  - ii. Contratación.
  - iii. Antigüedad.
  - iv. Niveles jerárquicos
  - v. Tiempo de Trabajo / Jornada.
  - vi. Movimientos de Personal.
4. Selección
5. Formación
6. Promoción
7. Política Salarial
8. Ordenación del tiempo de trabajo
9. Conciliación de la Vida laboral y familiar.
10. Comunicación.
11. Política Social
12. Prevención del Acoso Sexual
13. Riesgos Laborales y Salud Laboral

Una copia del mismo fue entregada a la representación sindical para su lectura y análisis.

Sobre el mismo la parte social solicitó información adicional, que completaron y mejoraron el diagnóstico inicial de la empresa, para adecuarlo lo más fielmente posible a la realidad de los trabajadores/as de IKEA.



## **C- ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD**

### **1- OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD.**

El Plan de Igualdad de IKEA IBERICA tiene como objetivos generales:

1. Avanzar en la Igualdad de Oportunidades y trato entre hombres y mujeres en IKEA.
2. Integrar aún más la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en IKEA y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
4. Garantizar la igualdad de retribución para trabajos de igual valor.

### **2- OBJETIVOS ESPECIFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD.**

SELECCIÓN Y CONTRATACION:

2.1.1 Garantizar la igualdad de oportunidades revisando nuestros procesos de selección.

2.1.2 Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos sectores donde estén subrepresentados/as.

2.1.3 Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres independientemente de la modalidad de contratación: tiempo completo y tiempo parcial

PROMOCIÓN:

2.2.1 Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.

FORMACIÓN:

2.3.1 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 igualdad entre hombres

y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

2.3.2 Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.

#### RETRIBUCIÓN:

2.4.1 Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

#### CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL:

2.5.1 Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.

2.5.2 Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad

#### SALUD LABORAL:

2.6.1 Introducir la dimensión de género en la política 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 trabajadoras.

2.6.2 Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para prevenirlo.

#### COMUNICACIÓN

2.7.1 Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.

2.7.2 Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.

2.7.3 Garantizar que los medios de comunicación y los contenidos son accesibles y conocidos por todos los trabajadores/as.

#### VIOLENCIA DE GÉNERO:

2.8.1 Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así a su protección.

## 2- OBJETIVOS ESPECIFICOS, MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS. CALENDARIO.

### 1-Selección y Contratación

#### 1.1 Garantizar la igualdad de oportunidades revisando nuestros procesos de selección.

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
Utilizar un CV ciego en los procesos de selección de personal	CV ciego establecido	Responsable Selección. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente utilizarán un lenguaje e imágenes no sexistas.	Todas las ofertas de empleo están redactadas con lenguaje e imágenes no sexistas.	Responsable Selección de cada tienda. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Incluir en las formaciones existentes sobre procesos de selección, si resulta necesario, contenidos de igualdad de oportunidades.	Formación sobre procesos de selección que incluyan contenidos de igualdad.	Responsable Selección. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Obtener datos relativos a los procesos de selección en cuanto a género en los centros de nueva apertura.	Datos estadísticos relativos a : <ul style="list-style-type: none"> <li>· Número de candidaturas por sexo presentadas</li> <li>· Número de M/H preseleccionados y contratados.</li> <li>· Tipo de contrato, puestos y grupo profesional.</li> </ul>	Responsable Selección de la nueva tienda. Plazo 1 año desde la apertura.

<p>Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los datos estadísticos relativos a los procesos de selección en los centros de nueva apertura.</p>	<p>Información facilitada.</p>	<p>Responsable Selección de la nueva tienda. Plazo 1 año desde la apertura.</p>
<p>En caso de utilizar empresas de consultoría para la selección, serán informadas por escrito de los criterios de selección por valores de IKEA IBÉRICA haciendo especial hincapié en nuestra política sobre IGUALDAD de oportunidades entre mujeres y hombres.</p>	<p>Modelo de comunicación entregado a las consultoras externas tras la firma del II Plan de Igualdad.</p>	<p>Responsable Selección. Plazo: durante toda la vigencia del plan.</p>
<p>Garantizar la existencia de una persona responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres.</p>	<p>Nombramiento de esa persona y difusión.</p>	<p>HR Manager Nacional. Plazo: durante toda la vigencia del plan.</p>
<p>En caso de cambios en el sistema de selección establecido, garantizar que dicho sistema sigue siendo objetivo.</p>	<p>Modificaciones importantes acometidas.</p>	<p>Responsable Selección. Plazo 1 año desde el cambio.</p>
<p>En el caso de que la empresa externalice o subcontrate alguna de sus actividades de selección de personal, exigirá a las empresas contratadas el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad.</p>	<p>Clausula incluida en los contratos a proveedores de selección de personal.</p>	<p>Responsable Selección. Plazo: Vigencia del plan.</p>

## 1.2 Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos sectores donde estén subrepresentados/as.

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
En los centros de nueva apertura se incluirá de forma expresa como objetivo en el proceso de selección la diversificación de la plantilla para lograr una proporción equilibrada.	Inclusión de este criterio en los procesos de selección.	Responsable Selección de la nueva tienda. Plazo: antes de iniciar el proceso de selección.
En los centros antiguos se incluirá de forma expresa el mismo principio en la política de selección.	Inclusión de este criterio en los procesos de selección.	Responsable Selección. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados y hombres que quieran ocupar puestos en sectores feminizados.	Número de colaboraciones con organismo de formación y para qué puestos.	Responsable Selección de la tienda. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área de negocio y puesto de trabajo.	Incorporar este principio en los procesos de selección.	Responsable Selección. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
En los procesos de selección de mandos, garantizar, en la medida de lo posible, que al menos el 60% de los candidatos/as finalistas lo sean del sexo subrepresentado en esa función (inferior al 40%).	Nº procesos de selección a mandos con un 60% de personas del género subrepresentado/Nº de procesos de selección a mandos	Responsable Selección. Plazo: durante toda la vigencia del plan.

Incluir un ítem en las EDD de los mandos, en el que se recoja qué porcentaje de hombres y mujeres existe en su Dpto./sección a fecha de cierre de año Fiscal, para así, valorar si se fomenta la contratación del sexo subrepresentado.	Ítem incluido en la EDD	Responsable Organización.  Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Realización de un muestreo sobre la cobertura de vacantes por personal interno en los centros en funcionamiento, para la obtención de datos sobre el sexo de las candidaturas que apliquen en sectores subrepresentados.	Muestreo realizado.	Responsable Selección.  Plazo: al tercer año desde la firma del plan.
Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a la distribución de hombres y mujeres según el departamento, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	Informes de la base de datos.	Responsable Staff Planning  Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	Actas de las reuniones periódicas con Comisión de Seguimiento a partir de la generación de la base de datos con datos de los indicadores anteriores.	Responsable Staff Planning  Plazo: anualmente durante toda la vigencia del plan.
Incorporar en la comunicación relativa al empleo el compromiso de IKEA con la igualdad de oportunidades.	Número de comunicaciones que lo incluyen.	Responsable Selección.  Plazo: Vigencia del plan.

### 1.3 Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres independientemente de la modalidad de contratación: tiempo completo y tiempo parcial

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
Incorporar en procesos de vacantes para puestos a tiempo completo, el principio de que en condiciones equivalentes de idoneidad, accederán las mujeres contratadas a tiempo parcial	Incorporar este principio en los procesos de selección.	Responsable Selección. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Se realizarán acciones especialmente dirigidas al sexo menos representado en jornada completa cuando existan procesos de selección o cobertura de vacantes de puesto a tiempo completo.	Número y tipo de acciones que hemos puesto en marcha.	Responsable Selección. Plazo: anualmente durante toda la vigencia del plan.
Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de las personas de la plantilla que por centro pasan de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo.	Informe del número de personas desagregadas por sexo que pasan de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo.	Responsable Staff Planning. Plazo: anualmente durante toda la vigencia del plan.
Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución de las contrataciones realizadas a tiempo completo desagregadas por sexo.	Información trasladada a la Comisión.	Responsable Staff Planning. Plazo: anualmente durante toda la vigencia del plan.
Mantener las condiciones de promoción, conciliación y beneficios sociales, que garantizan las mismas oportunidades en contratos a tiempo parcial y a tiempo completo.	Información trasladada a la Comisión.	Responsable de Igualdad. Plazo: durante toda la vigencia del plan.

## 2- OBJETIVOS ESPECIFICOS, MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS. CALENDARIO.

### 2- PROMOCIÓN

#### 2.1. Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
Establecer el principio general en los procesos de promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrán preferencia las mujeres sobre los hombres, cuando se trate de la promoción a un grupo dónde estén subrepresentadas.	Inclusión de este principio en los procesos de promoción.  Número de hombres y mujeres promocionadas.	Responsable de Desarrollo.  Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Mantener una presencia equilibrada (60-40) de hombres y mujeres en los puestos de Dirección, con el objetivo de alcanzar la paridad (50-50).	Número de hombres y mujeres en puestos directivos = 50% hombres 50% mujeres.	Responsable de Igualdad.  Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Mantener los programas de desarrollo específico para facilitar la promoción profesional (Coaching 4U, Shopkeeper, Viking, ...).	% de mujeres participantes en los programas de desarrollo.	Responsable Desarrollo Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Comunicar las competencias profesionales que pueden facilitar la promoción a otros puestos de trabajo.	Incluir estas competencias en los sistemas de comunicación	Responsable de Desarrollo.  Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Reforzar nuestros procesos de comunicación de desarrollo, informando de todas las vacantes.	Número de promociones anuales de hombres y mujeres. Número de comunicaciones realizadas.	Responsable de Desarrollo. Plazo: durante toda la vigencia del plan.



Mantener en la entrevista de desempeño un apartado dónde el co-worker pueda expresar sus deseos de promocionar/desarrollar.	Apartado incluido.	Responsable de Organización. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Mantener el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a la convocatoria externa en caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	Número de promociones internas con relación al número de contrataciones externas para puestos de promoción.	Responsable de Desarrollo. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Seguir dando a conocer las posibilidades de carrera profesional de manera clara, concreta y transparente a la plantilla, así como el sistema/procedimiento de promoción que sigue la empresa.	Información realizada.	Responsable de Desarrollo. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Informar a la Comisión de Igualdad sobre las promociones realizadas en los centros de la compañía.	% de promociones de mujeres y hombres en los distintos centros.	Responsable de Desarrollo. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Informar a las personas con contratos a tiempo parciales de la posibilidad de presentarse a las diferentes vacantes.	Información realizada.	Responsable Desarrollo. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Mantener la información a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora y resaltando sus cualidades.	Información realizada.	Responsable Desarrollo. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las personas responsables de evaluar candidaturas.	Responsables formados y número de acciones formativas, sobre el total de personas que evalúan candidaturas.	Responsable de Selección. Plazo: 1 año a partir de la firma del nuevo plan.
Incluir en los cursos de desarrollo profesional (Viking, ILF, etc.) un espacio para analizar las posibles barreras que puedan encontrar las mujeres a la hora de promocionar a puestos de responsabilidad dentro de la Compañía.	Espacio incluido	Responsable Desarrollo. Plazo: durante toda la vigencia del plan.

## 2- OBJETIVOS ESPECIFICOS, MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS. CALENDARIO.

### 3- FORMACIÓN

**3.1. 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 igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.**

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
Incluir una cláusula en los contratos que se realicen con empresas de formación externa, en la que se solicite la revisión desde la perspectiva de género de los contenidos y los materiales que se utilicen en los cursos de formación para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género.	Clausula incluida	Responsable de Formación.  Plazo: 2 años a partir de la firma del plan.
Incluir una cláusula en los contratos que se realicen con empresas de formación externa, en la que se exija el cumplimiento con la legislación vigente en materia de igualdad en todas las acciones formativas que realicen para Ikea.	Clausula incluida	Responsable Formación.  Plazo: 2 años a partir de la firma del plan.
Mantener en la entrevista de evaluación de desempeño, un apartado para recoger aspectos tales como: necesidades formativas, accesibilidad a las acciones, valoración de la formación para desarrollo de la carrera	Apartado incluido.	Responsable de Organización.  Plazo: durante toda la vigencia del plan.

profesional, etc.		
Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluido el grupo de mandos.	% de hombres y mujeres formadas.	Responsable de Formación. Plazo: 2 años a partir de la firma del plan.
Impartir acciones formativas de reciclaje profesional para las personas que se reincorporan después de la baja de maternidad/paternidad o de un periodo de excedencias.	% de hombres y mujeres formadas.	Responsable de Formación. Plazo: 2 años a partir de la firma del plan.
Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH.	Formación realizada.	Responsable de Formación. Plazo: 2 años a partir de la firma del plan.
Formar a las personas de Ikea que integran la Comisión de Seguimiento del Plan, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de las acciones formativas.	Formación realizada.	Responsable de Formación. Plazo: 2 años a partir de la firma del plan.
Informar a los departamentos y áreas vinculadas con la puesta en marcha de medidas del Plan de Igualdad de sus responsabilidades.	Información realizada.	Responsable de Igualdad. Plazo: 2 años a partir de la firma del plan.
Incluir un párrafo en el documento de excedencia por guarda legal que firma la persona que solicita dicha excedencia, para informar sobre la posibilidad de acceder, si así lo desea, a la formación impartida en la empresa durante el periodo de excedencia.	Párrafo incluido.	Responsable de RRLL, responsable de Compensación y Beneficios Plazo: 1 año a partir de la firma del plan.
Informar a las mujeres de la existencia de cursos específicos para desempeñar actividades en las que estén subrepresentadas.	Información realizada.	Responsable de Formación. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Informar a la comisión de seguimiento de los resultados desagregados por sexo de la formación anual. % de hombres y mujeres formadas.	% de hombres y mujeres que participan en las acciones formativas y media de horas recibidas.	Responsable de Formación. Plazo: durante toda la vigencia del plan.

### 3.2. Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
Garantizar que la información sobre las ofertas de formación llega a todo el personal de la empresa así como el hecho de que son durante la jornada de trabajo.	Comunicación de la planificación formativa del año.	Responsable de Formación.  Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Mantener el acceso abierto a todas las formaciones realizadas en tienda y garantizar que las que se acuerdan entre el mando y el co-worker en el transcurso de la entrevista del desempeño son impartidas.	% hombres y mujeres que reciben formación.	Responsable de Formación.  Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Garantizar que las formaciones distintas de las propias de su puesto de trabajo, que se acuerdan entre el mando y el co-worker en el transcurso de la entrevista del desempeño, son impartidas.	% hombres y mujeres que reciben formación.	Responsable de Formación.  Plazo: durante toda la vigencia del plan.

## 2- OBJETIVOS ESPECIFICOS, MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS. CALENDARIO.

### 4- RETRIBUCION

#### 4.1. Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico. En caso de detectarse desigualdades, se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras con plazo de aplicación.	Informe entregado anualmente del análisis de la estructura salarial.	Responsable Compensación Y Beneficios.  Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Informar a la Comisión de Seguimiento cuando exista un cambio en los criterios de devengo de los diferentes complementos salariales de los puestos especialmente feminizados y masculinizados para verificar que obedecen a criterios objetivos.	Información realizada.	Responsable Compensación Y Beneficios.  Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Revisar desde una perspectiva de género ONE IKEA BONUS.	Revisión realizada.	Responsable Compensación Y Beneficios. Plazo: 2 años desde la firma del nuevo plan.

Se garantizará la no discriminación en casos de maternidad, paternidad o riesgo por embarazo, en relación al salario.	No existencia de discriminación salarial por maternidad, paternidad o riesgo por embarazo.	Responsable Compensación Y Beneficios. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Garantizar que los criterios de la retribución variable que respetan la perspectiva de género se comunican anualmente a la plantilla.	Comunicación realizada.	Responsable Compensación Y Beneficios. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Realizar un estudio de Brecha Salarial.	Estudio realizado.	Responsable Compensación Y Beneficios. Plazo: 2 años desde la firma del nuevo plan.

## 2- OBJETIVOS ESPECIFICOS, MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS. CALENDARIO.

### 5- CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

#### 5.1. Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente.	Número y canales de comunicación utilizados y número de hombres y mujeres que solicitan y acceden a un derecho de este tipo.	Responsable Igualdad. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Informar que las parejas de hecho debidamente inscritas, tienen derecho a las licencias contempladas en el Convenio Colectivo de aplicación.	Número y canales de comunicación utilizados.	Responsable Igualdad. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.	Nº denuncias realizadas	Responsable Igualdad. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Nº denuncias realizadas	Responsable Igualdad. Plazo: durante toda la vigencia del plan.

Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.	Información facilitada.	Responsable Igualdad. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
--	-------------------------	--

## 5.2. Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
Dar difusión a las medidas existentes en IKEA que mejoran las legalmente previstas: ayuda natal, ayuda cuidado de menores.	Medidas difundidas.	Responsable Igualdad. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Remitir al Comité Intercentros, encargado de la revisión de los beneficios sociales las propuestas de los representantes legales de los trabajadores aportadas en esta comisión.	Medidas remitidas.	Responsable RRLL. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Utilizar las nuevas tecnologías de la información (webex, videoconferencias, multiconferencias, etc.) siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos.	Número de horas webex utilizadas.	Responsable Igualdad. Plazo: anualmente durante toda la vigencia del plan.
Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.	Campañas realizadas.	Responsable Igualdad. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Incluir en todos los procesos de promoción el principio de que a equivalencia de idoneidad de condiciones entre varones, la empresa optará por el candidato que haya disfrutado de permisos relacionados con la paternidad, así como cesión de maternidad.	Principio incorporado a todos nuestros procesos.	Responsable de Desarrollo. Plazo: 1 año desde la firma del plan.



Se tendrá derecho a una excedencia de mínimo dos meses y máximo cuatro para las personas en trámites de adopción o acogimiento con reserva del puesto de trabajo.	Número de trabajadores/as que se acogen a este derecho.	Responsable RRLL. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Las vacaciones se podrán unir al permiso de paternidad.	Número de trabajadores que se acogen a este derecho.	Responsable RRLL. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Se incrementará en 5 días naturales el permiso retribuido por nacimiento de hijos/as para el trabajador padre, que disfrute al menos 4 de las 16 semanas establecidas como permiso de maternidad.	Número de trabajadores que se acogen a este derecho.	Responsable RRLL. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Excedencia de hasta máximo 1 mes por fallecimiento de uno de los dos progenitores cuando los hijos/as sean menores de 10 años, con reserva de puesto de trabajo.	Número de trabajadores/as que se acogen a este derecho.	Responsable RRLL. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Dar especial difusión a los derechos de conciliación, incentivando especialmente su disfrute por la plantilla masculina.	Derechos difundidos	Responsable Igualdad Plazo: Durante toda la vigencia del plan

<p>El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada del 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. Todo ello de acuerdo a la redacción del artículo 37.5 del Estatuto de los trabajadores. La empresa facilitará la tramitación de esta prestación a través de la Mutua y difundirá entre todos los empleados que las cotizaciones realizadas durante este periodo se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción de jornada, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal.</p>	<p>Número de trabajadores/as que se acogen a este derecho.</p>	<p>Responsable RRLL</p> <p>Plazo: durante toda la vigencia del plan.</p>
<p>Dar prioridad en el cambio de turno a los trabajadores/as que previa acreditación y siempre que la organización del trabajo lo permita, se hallen en procesos de técnicas de reproducción asistida.</p>	<p>Número de solicitudes y solicitudes concedidas.</p>	<p>Responsable RRLL.</p> <p>Plazo: vigencia del plan.</p>

<p>Facilitar en la medida de lo posible la movilidad geográfica y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares), siempre contando con la existencia de vacantes en destino solicitado</p>	<p>Número de solicitudes y solicitudes concedidas.</p>	<p>Responsable RRLL.  Plazo: durante toda la vigencia del plan.</p>
<p>Licencia no retribuida a la pareja para acompañar a clases de preparación al parto y exámenes prenatales.</p>	<p>Número de solicitudes y solicitudes concedidas.</p>	<p>Responsable RRLL.  Plazo: durante toda la vigencia del plan.</p>
<p>Ampliación del permiso de paternidad. Cinco días de permiso no retribuido acumulable al permiso de paternidad que se podrá disfrutar inmediatamente después o de manera fraccionada durante cuatro meses desde el nacimiento, adopción o acogimiento adoptivo o preadoptivo.</p>	<p>Permiso ampliado</p>	<p>Responsable RRLL.  Plazo: durante toda la vigencia del plan.</p>

## 2- OBJETIVOS ESPECIFICOS, MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS. CALENDARIO.

### 6- SALUD LABORAL

**6.1. Introducir la dimensión de género en la política 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 trabajadoras.**

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
Conservar la protección del embarazo y la maternidad a través de la seguridad y salud en el trabajo. Posibilitar los cambios de puesto en el caso de riesgo.	Prestaciones de Riesgo por embarazo. Número de adaptaciones realizadas y cambios de puesto.	Responsable de Vigilancia de la salud Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Mantener en las evaluaciones de riesgos la previsión en caso de embarazo o lactancia y adaptarlo si fuera necesario al artículo 26 de la LPRL.	Evaluaciones revisadas. Número de puestos revisados. Listado de puestos exentos y con limitaciones para embarazadas y lactantes.	Servicio de prevención propio. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Seguir difundiendo el procedimiento de actuación de la empresa en las situaciones de riesgo por embarazo.	Mantener la publicación del protocolo y difundirlo por los medios de comunicación habituales de la empresa.	Responsable de Vigilancia de la salud Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Informar a la Comisión de Seguimiento sobre la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo	Comisión Informada en reuniones.	Servicio de prevención propio. Plazo: anualmente, durante toda la vigencia del plan.

Mantener la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud.	Evaluaciones de Riesgos y Protocolos médicos revisados.	Servicio de prevención propio. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Garantizar que donde no exista un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros para los preceptivos descansos de la plantilla y las embarazadas y para el periodo de lactancia natural cuando se requiera, sea habilitado este.	Espacio habilitado	Responsable de Vigilancia de la salud Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Incluir en los sistemas de recogida y tratamiento de datos de PRL las variables relacionadas con el sexo, con el objetivo de detectar y prevenir las diferencias que por esta razón se puedan dar en la manera en que las condiciones de trabajo afectan a la salud de mujeres y hombres.	Perspectiva de género incluida en las acciones de PRL	Servicio de prevención propio. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Los Reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género.	Perspectiva incluida	Responsable de Vigilancia de la salud Plazo: durante toda la vigencia del plan.

## 6.2. Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para prevenirlo.

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
Seguir difundiendo el protocolo de acoso a todos los niveles por los canales habituales de la empresa para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso.	Medios de comunicación en los que se difunde.	Responsable de RRLL  Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Módulo incluido en la formación inicial. Número de acciones formativas impartidas.	Responsable de Formación, Servicio de Prevención Propio  Plazo: antes de 2 años desde la firma.
Se informará a la Comisión de Seguimiento sobre los procesos iniciados por acoso según el protocolo aprobado en la empresa, así como el número de denuncias formalizadas en cada centro y las medidas adoptadas en cada situación en la que se detecte acoso.	Comisión Informada. Número de acosos notificados, número de veces que se ha constituido la comisión y actuaciones.	Responsable de RRLL  Plazo: anualmente, durante toda la vigencia del plan.

## 2- OBJETIVOS ESPECIFICOS, MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS. CALENDARIO.

### 7- COMUNICACIÓN

#### 7.1 Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: Intranet, revistas, publicaciones, cartelería, etc. y en la página web con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo.	Número de medios revisados. Modificaciones realizadas.	Responsable Comunicación Interna y Marketing.  Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Formar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje e imágenes inclusivas	Número de personas formadas sobre el total de los responsables de comunicación.	Responsable Igualdad.  Plazo: antes de 2 años desde la firma.
Difundir por los canales habituales de comunicación la Guía de IKEA para un lenguaje no sexista.	Guía difundida	Responsable Comunicación interna. Plazo: antes de 2 años desde la firma.
Realizar acciones específicas los días 8 de Marzo y 25 de Noviembre dentro de las tiendas con la implicación de la plantilla y a ser posible que sean visibles para la clientela.	Acciones realizadas	Responsable Comunicación interna y Responsable de Igualdad  Plazo: durante toda la vigencia del plan

## 7.2. Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
Difusión de mensajes en materia de igualdad de oportunidades en los diferentes medios de comunicación, promoviendo así la información y sensibilización de la plantilla.	Número de mensajes dedicados a la igualdad en los diferentes canales de comunicación.	Responsable Comunicación y Responsable de Igualdad Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Mantener la difusión y publicidad en nuestros canales de comunicación al compromiso de IKEA con la igualdad de oportunidades.	Número de mensajes dedicados a la igualdad en los diferentes canales de comunicación.	Responsable Comunicación. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Trasladar ese compromiso a las empresas que colaboren con nosotros a través del logo del DIE.	Compromiso trasladado. Número de empresas informadas del total de empresas con las que se trabaja.	Responsable Comunicación. Plazo: anualmente durante toda la vigencia del plan.
Facilitar la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejoras a la persona responsable de Igualdad designada por la empresa.	Número de sugerencias y opiniones trasladadas a la persona responsable y sugerencias aceptadas.	Responsable Igualdad. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Mantener la difusión de la existencia de esta persona responsable de Igualdad.	Nombre de la persona designada difundido en los canales oportunos y en qué medios.	Manager HR Nacional Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Difundir el nuevo Plan de Igualdad de Oportunidades de IKEA en los medios de comunicación interna.	Verificar su difusión en todos los centros y en qué medios.	Responsable Comunicación. Plazo: un mes después de la firma del nuevo plan.
Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Empresas informadas	Responsable Comunicación. Plazo: un año después de la firma del nuevo plan.



Realizar una campaña de difusión externa del segundo plan de Igualdad.	Campaña realizada	Responsable de Comunicación. Plazo: seis meses después de la firma del nuevo plan.
--	-------------------	---

### **7.3. Garantizar que los medios de comunicación y los contenidos son accesibles y conocidos por los trabajadores/as.**

<b>MEDIDAS/ACCIONES</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>RESPONSABLE Y PLAZO</b>
Informar a la plantilla sobre los medios de comunicación existentes, su localización y utilización.	Trabajadores/as informadas y a través de qué medios.	Responsable de Comunicación. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Facilitar el acceso a esos medios de comunicación.	Medios accesibles a los y las trabajadoras.	Responsable de Comunicación. Plazo: durante toda la vigencia del plan.

## 2- OBJETIVOS ESPECIFICOS, MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS. CALENDARIO.

### 8- VIOLENCIA DE GÉNERO

#### 8.1. Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así a su protección.

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
Realizar un protocolo específico en Violencia de Género.	Realización del protocolo	Responsable Igualdad Plazo: dos años después de la firma del plan
Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna del protocolo existente para mujeres víctimas de violencia de género.	Difusión por los medios habituales de la empresa. Número de impactos comunicativos.	Responsable Comunicación Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Difundir el derecho preferente de las víctimas de violencia de género para ocupar cualquier vacante que exista en otro centro de trabajo. La responsable de Igualdad estudiará todas las solicitudes que existan para darle celeridad.	Difusión por los medios habituales de la empresa. Número de impactos comunicativos.	Responsable Igualdad y Responsable de Comunicación. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección, previa acreditación de la tal situación.	Número de solicitudes concedidas sobre el total concedidas.	Responsable RRLL. Plazo: Vigencia del plan.
Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta un año con reserva del puesto.	Número de mujeres que han hecho uso de esta medida.	Responsable RRLL. Plazo: durante toda la vigencia del plan.

Ayuda económica de 500 euros para el primer traslado de la trabajadora víctima de violencia de género que acredite su situación mediante informe de las personas responsables del servicio Lykta en las tiendas y/o sentencia y/o auto del juzgado.	Número de ayudas económicas solicitadas sobre las concedidas.	Responsable Compensación y beneficios. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Poner a disposición de las trabajadoras víctima de violencia de género la política de anticipos existentes para que pueda afrontar un traslado de localidad.	Número de anticipos concedidos sobre los solicitados.	Responsable Compensación y beneficios. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del número de casos de mujeres víctimas de violencia de género.	Comisión informada: consta en acta de la reunión. Medidas que se han hecho efectivas.	Responsable Igualdad y Responsable de RRLL. Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, fundaciones, etc. para dar acceso a las mujeres víctimas de violencia de géneros a nuestros procesos de reclutamiento.	Colaboraciones establecidas	Responsable Igualdad Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Facilitar a través de las personas responsables del proyecto Lykta en las tiendas, el asesoramiento profesional directo y confidencial a las mujeres víctimas de violencia de género.	Asesoramiento realizado	Responsable de Igualdad Plazo: durante toda la vigencia del plan.
En las bajas médicas asociadas a un maltrato con orden de protección y/o sentencia firme o si existe informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de ser víctima de violencia de género o reconocimiento de dicha condición por los servicios sociales pertinentes, la empresa descontará los 3 días de carencia de la primera de las bajas del año, incluso si luego hubiera otras posteriores.	Medida utilizada	Responsable RRLL Plazo: durante toda la vigencia del plan.
Realizar una campaña específica el Día Internacional de la Violencia de género.	Campaña realizada	Responsable Igualdad y Responsable de Comunicación Plazo: durante toda la vigencia del plan.

## **D- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.**

### **COMISIÓN DE SEGUIMIENTO**

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 y de las medidas planificadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de IKEA IBERICA. Esta comisión se constituirá en los dos meses siguientes a la firma del mismo.

#### **COMPOSICIÓN:**

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de IKEA será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, en número de 3 representantes de la empresa y 3 de la parte sindical, que serán designados/as por dichas partes firmantes con la siguiente composición:

Por la parte empresarial: 3 representantes.

Por la parte sindical: 1 representante de CCOO, 1 representante de FETICO y 1 representante de UGT.

Cada uno de los sindicatos mencionados tendrá derecho a nombrar a una persona adicional que podrá participar en las reuniones en calidad de asesor/a con voz pero sin voto.

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará con anterioridad a la constitución de la comisión de seguimiento.

#### **FUNCIONES:**

La comisión tendrá las siguientes funciones:

1. Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
2. Asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
3. Asesoramiento al Comité Intercentros a solicitud de éste en materias de igualdad en cuestiones que sean competencia decisoria de éste.

4. Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
5. 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 par alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso las adaptaciones necesarias para su obtención.

### **ATRIBUCIONES GENERALES DE LA COMISIÓN:**

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción y órganos administrativos competentes, a excepción de asuntos individuales ajenos al contenido de este Plan, dónde no será preceptiva su intervención.
- Conocimiento trimestral, semestral, o anual, en función de lo pactado de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- Los acuerdos que adopte la Comisión, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

### **ATRIBUCIONES ESPECÍFICAS DE LA COMISIÓN:**

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar metodologías y procedimientos puestas en marcha en el desarrollo del Plan.
- Facilitar el conocimiento de los efectos y de la eficacia de las medidas que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa.
- Concretamente, en la fase de seguimiento, se deberá recoger información sobre:
  - Los resultados obtenidos en 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 a los 24 meses 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 hubieran acordado 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 mejora de la reducción de las posibles desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de dificultad encontrado o percibido en el desarrollo de las acciones.
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Las adaptaciones producidas en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- El aumento del grado de consolidación de la igualdad de oportunidades en la empresa.

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, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Con 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 anualmente, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida para su intervención, por la mayoría de la representación empresarial y sindical, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones extraordinarias 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 validamente constituida cuando a ella asista la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas por la persona asesora que estimen conveniente.

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

## **MEDIOS:**

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

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

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

Las horas de reunión de la Comisión serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras.

## **SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS:**

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

