

**Plan de Igualdad de
DIA, SA y TWINS ALIMENTACION, SA**

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

PRESENTACIÓN DEL GRUPO

Grupo DIA es una multinacional española presente en 7 países: España, Francia, Portugal, Turquía, China, Argentina y Brasil. En 2010, facturó 10.500 millones de euros y dio empleo a más de 47.000 personas en su red de tiendas, que asciende a 6.373 y en sus 42 plataformas logísticas. En julio de 2011, Grupo DIA se separó de su matriz, el grupo francés Carrefour, y comenzó a cotizar en la bolsa española. Desde principios de 2012 forma parte del Ibex 35, el principal indicador del mercado de valores de nuestro país que recoge a las 35 empresas más líquidas de la bolsa.

Los formatos de éxito de los establecimientos de la compañía son dos, DIA Market y DIA Maxi. El primero es un formato de proximidad, son tiendas que suelen estar ubicadas en los centros urbanos y tienen una superficie de entre 400 y 700 m². En este tipo de tiendas ofrecemos a nuestros clientes la posibilidad de elegir entre un surtido de unas 2.800 referencias. Las tiendas DIA Maxi, formato atracción, son más grandes con una superficie de venta de entre 700 y 1000 m². Por ello, también es posible ofrecer una mayor gama a nuestros clientes con unas 3.500 referencias. Nuestro objetivo es que nuestra red de tiendas en todos los países en los que estamos presentes esté convertida a estos dos formatos en 2012. En la actualidad, ya hemos logrado transformar el 65% de nuestra red.

Por último, destacar en nuestra estrategia la expansión y la apuesta por los países emergentes. Argentina, Brasil, Turquía y China están demostrando un importante dinamismo económico y por ello son, en estos momentos, nuestros principales mercados de rápido crecimiento.

No por ello podemos dejar a un lado mercados donde la eficiencia está más que probada. Es el caso de España, modelo de referencia en nuestro negocio para exportar al resto de países en los que operamos. España es el referente del espíritu que Grupo DIA quiere que el resto de nuestros mercados adopten ya que de esta forma se avanza en las políticas que nuestra compañía quiere que se apliquen de forma conjunta.

Esta estrategia la avalan los 40 millones de clientes que tiene Grupo DIA en todo el mundo. Una estrategia sólida basada en un negocio estable y en una gestión eficiente.

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 DIA, SA y TWINS Alimentación, SA tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

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

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

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

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

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

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

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

En este Marco, desde el primer Convenio Colectivo de DIA, SA y TWINS Alimentación, SA (2006) se recoge un capítulo dedicado a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, señalando expresamente:

“Artículo 63.- Igualdad de oportunidades

Declaración de principios.

Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión, o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, la contratación, promoción profesional, la formación, la estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que les son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales

de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Los firmantes del presente convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso y desigualdades, donde se respete la dignidad del trabajador/a y se facilite el desarrollo de las personas. Por ello manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y desigualdad, y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan.

Con la finalidad de dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y por consiguiente promover su igualdad de trato y oportunidades como principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de recursos humanos de las empresas, las partes firmantes del presente convenio tienen constituido la Comisión de igualdad actualmente inmersa en la negociación del Plan de igualdad.”

Es importante destacar que el primer Convenio Colectivo de DIA, SA y TWINS Alimentación, SA (2006) incorporó un protocolo de acoso moral y sexual en su artículo 62, que establecía el procedimiento en situaciones de acoso. En la firma del segundo Convenio Colectivo se acordó, en base a las recomendaciones en materia de igualdad separar los procedimientos de acoso moral y sexual, quedando incorporado el primero en el artículo 61.

Dentro de los trabajadores de la Comisión para la elaboración del Plan de igualdad, se ha procedido a confeccionar un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que ha sido suscrito por acuerdo de todos los componentes de la Comisión.

CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN

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

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, 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 DIA, SA Y TWINS ALIMENTACION, SA se estructura en los siguientes apartados:

- I. **Diagnóstico** de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.
- II. **Programa de Actuación** elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se

establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

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

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

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

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

- **OBJETIVOS GENERALES**
- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**
- **INDICADORES Y/O CRITERIOS DE SEGUIMIENTO**
- **MEDIDAS**
- **PERSONAS RESPONSABLES**
- **PLAZOS DE EJECUCIÓN**

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios

de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que son las siguientes:

- 1. ACCESO A LA EMPRESA**
- 2. CONTRATACIÓN**
- 3. PROMOCIÓN**
- 4. FORMACIÓN**
- 5. RETRIBUCIÓN**
- 6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**
- 7. SALUD LABORAL**
- 8. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**
- 9. VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

3. DEFINICIONES

El presente Plan de Igualdad, negociado por la Dirección de las Empresas DIA, SA y TWINS ALIMENTACION, SA y la representación sindical de FETICO, CC.OO. y UGT, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/ 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre ambos sexos en el seno de la Empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Como guía del desarrollo y ejecución del Plan, la Comisión Negociadora para la Elaboración del Plan de Igualdad, ha adoptado las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y otras de carácter normativo:

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 empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas. (Art. 5 Ley 3/2007).

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

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

Discriminación directa e indirecta.

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

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley. (Art. 6.2. Ley 3/2007).

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

Acoso sexual y 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 de DIA, SA y TWINS Alimentación, SA, y por consiguiente engloba a la totalidad del plantilla dentro del ámbito del Convenio Colectivo.

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

5. VIGENCIA

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

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

6. OBJETIVOS GENERALES

1.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.

1.2. Mejorar la integración la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la empresa y especialmente en la gestión de los recursos humanos.

1.3. Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.

1.4. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de DIA, SA y TWINS Alimentación, SA.

7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

El siguiente listado de medidas acordadas se distribuye por áreas y objetivos específicos, incluyendo los indicadores para control de las mismas, y señalando, para cada caso, el/los Departamento/s Responsable/s, dentro de las empresas, de ejecución de la medida y el plazo de ejecución de la medida.

1. ACCESO A LA EMPRESA

2. CONTRATACIÓN

3. PROMOCIÓN

4. FORMACIÓN

5. RETRIBUCIÓN

6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

7. SALUD LABORAL

8. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

9. VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

1. ACCESO EMPRESA

| OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Revisar, para garantizar la igualdad de trato y oportunidades, los procedimientos de selección para el acceso a la empresa, y documentos utilizados, desde la publicación de las ofertas hasta la selección final de las candidaturas para evitar decisiones basadas en estereotipos o en suposiciones acerca de actitudes o características de las personas de determinado sexo, raza, edad, discapacidad, etc. | | | |
|---|---|-------------------------|---------------------------|
| MEDIDAS | INDICADORES | DPTO RESPONSABLE | PLAZO DE EJECUCION |
| 1. Continuar la revisión del lenguaje de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes para la selección: <ol style="list-style-type: none"> Utilizar las denominaciones no sexistas de los puestos recogidas en el convenio para cualquier convocatoria de ofertas de empleo. Incorporar un lenguaje no sexista a los procesos de difusión tanto por canales internos (intranet,) como externos (web, portal de empleo, anuncios prensa...) de las ofertas de la empresa para contribuir al avance del equilibrio de mujeres y hombres en la plantilla. En los anuncios que se publiquen, se eliminará cualquier término, expresión o imagen que contenga estereotipos de género | Número de ofertas en lenguaje neutro respecto al género / número total de ofertas realizadas = tiende a 1 | Desarrollo RRHH. | Inmediato |
| 2. Publicitar en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades. | Número de ofertas publicadas con compromiso / número total de ofertas publicadas = tiende a 1 | Desarrollo RRHH. | Inmediato |
| 3. Utilizar un lenguaje no sexista al cumplimentar los formularios de las solicitudes de los Servicios Regionales de Empleo, Infojob, etc. | Número de solicitudes en lenguaje no sexista / Número total de solicitudes realizadas= tiende a 1 | Desarrollo RRHH. | Inmediato |
| 4. Utilizar el guión de entrevista estandarizado, que incorpora criterios neutros de selección que no contemplan aspectos de | Implantación del guión. | Desarrollo RRHH. | Inmediato |

| | | | |
|---|--|-------------------|-------------------------|
| contenido personal así como recomendaciones para una selección igualitaria. | | | |
| 5. Para contrastar la efectividad de los procedimientos, disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo (número de candidaturas presentadas) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento. | <ul style="list-style-type: none"> • Número de candidaturas por sexo presentadas. • Número de mujeres preseleccionadas / Número de personas presentadas = tiende a 0,5 • Número de hombres preseleccionados / Número de personas presentadas= tiende a 0,5 • Número de mujeres seleccionadas / número de personas preseleccionadas = tiende a 0,5 • Número de hombres seleccionados / número de personas preseleccionadas= tiende a 0,5 | Desarrollo RRHH. | Anual |
| 6. Adaptación de la denominación de los puestos a un lenguaje no sexista o neutro. | Adaptación realizada. | Dirección de RRHH | Convenio Colectivo 2013 |

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.: Fomentar una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en el ámbito de la empresa en todos sus grupos profesionales y en su estructura directiva

| MEDIDAS | INDICADORES | DPTO RESPONSABLE | PLAZO DE JECUCIÓN |
|---|--|--|--------------------------|
| 1. Revisar las prácticas de comunicación existentes en la empresa (web, tabloneros de anuncios, convocatorias en los medios de comunicación, etc.) para asegurar que la información de las vacantes llega a toda la plantilla, tanto de tiendas como de almacenes y de oficinas. | Número de convocatorias de vacantes ofertadas / Número de vacantes publicadas en tabloneros, etc. = tiende a 1 | Dirección de RRHH | A lo largo del 2013 |
| 2. En los centros de nueva apertura se diversificará la plantilla desde el comienzo de la actividad, seleccionando, siempre que haya personas candidatas, y en igualdad de condiciones y competencias, plantilla de ambos sexos en proporción equilibrada para los diferentes puestos. | Para cada proceso de selección: Número de mujeres contratadas / Número de personas contratadas = tiende a 0,5. Número de hombres contratados / Número de personas contratadas = tiende a 0,5 | Desarrollo RRHH Dpto.RRHH centro regionales | Inmediato |
| 3. Ampliar las fuentes de reclutamiento con el objetivo de tener candidaturas del sexo menos representado en el puesto a cubrir (Servicios Regionales de Empleo, Centros de Formación Profesional, entre otras) , al objeto de avanzar en el equilibrio de mujeres y hombres en los diferentes grupos y categorías profesionales. | Número de fuentes de reclutamiento nuevas utilizadas. Número de candidaturas por sexo recogidas de cada una de las fuentes de reclutamiento. | Desarrollo RRHH | A lo largo del Plan |
| 4. En los procesos de selección externa para | Número de mujeres y hombres | Desarrollo RRHH/ Dirección de | Inmediato |

| | | | |
|--|--|--------------------|-----------|
| puestos de responsabilidad, se establecerá que a igualdad de condiciones y competencia accederá la persona del sexo menos representado en dichos puestos. | seleccionados en puestos en los que estén infrarrepresentados/as. Número de veces en que se ha aplicado la medida de acción positiva. | RRHH | |
| 5. Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes grupos profesionales y puestos directivos para hacer el seguimiento de la evolución de la composición por sexos de la plantilla, información que será entregada a la Comisión de seguimiento. | Número de mujeres y hombres por grupos y categorías profesionales Acta de la reunión en la que se facilita la información. | Planificación RRHH | Anual |
| 6. Establecer, para todos los procesos de selección, que a condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona del sexo menos representado en el puesto a cubrir. | Número de mujeres y hombres seleccionados para cada puesto en los que estén infrarrepresentados/as. Número de veces en los que se ha aplicado la medida de acción positiva. | Desarrollo RRHH | Inmediato |

2. CONTRATACION

| OBJETIVO ESPECÍFICO 1.: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación | | | |
|--|--|---|--------------------------|
| MEDIDAS | INDICADORES | DPTO RESPONSABLE | PLAZO DE JECUCIÓN |
| 1. Informar a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes que se produzcan a tiempo completo y a las que puedan optar, utilizando los medios de comunicación habituales de la empresa y verificando que dicha comunicación se ha realizado. | Número de comunicaciones de vacantes publicadas / Número de vacantes convocadas = tiende a 1 | Dpto.RRHH Centro regionales | 1 semestre 2013 |
| 2. Adoptar la medida de acción positiva de que en los casos de aumento de plantilla o vacante o necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, cumpliendo los requisitos exigidos para el puesto de trabajo tendrán preferencia las mujeres con contrato a tiempo parcial. | Número de mujeres que pasan de tiempo parcial a completo o a aumento de jornada por aplicación de esta medida. Número de veces que se ha aplicado la acción positiva. | Planificación RRHH Dpto.RRHH Centro regionales | 1 semestre 2013 |
| 3. Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla que pasan de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo. | Número de mujeres que pasan de tiempo parcial a completo. Número de hombres que pasan de tiempo parcial a completo. | Planificación RRHH | Anual |
| 4. Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución de las contrataciones. | Acta de la reunión en la que se facilita la información. | Relaciones laborales y jdco laboral | Anual |

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Crear o nombrar la figura de Agente de Igualdad en la empresa como persona responsable de la igualdad de trato y oportunidades.

| MEDIDAS | INDICADORES | DPTO RESPONSABLE | PLAZO DE JECUCCIÓN |
|---|---------------------------|-------------------------|---------------------------|
| <p>1. Designar y publicitar la persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.</p> | <p>Persona designada.</p> | <p>Dirección RRHH</p> | <p>Inmediato</p> |

3. PROMOCION.

| OBJETIVO ESPECÍFICO 1.: Consolidar a través de procedimientos las posibilidades de acceso ya existentes para fomentar la promoción profesional de las mujeres, en especial en puestos y categorías en las que se encuentren menos representadas. | | | |
|--|--|--|---------------------------|
| MEDIDAS | INDICADORES | DPTO RESPONSABLE | PLAZO DE JECUCCIÓN |
| 1. Revisar el procedimiento de coberturas de vacantes y en concreto la publicación de las mismas para cada ámbito de la compañía. | Procedimiento revisado. | Desarrollo RRHH Relaciones laborales y jdco laboral | A lo largo de 2013 |
| 2. Actualización de expedientes en relación a la titulación y formación de la plantilla para conocer su potencial y así poder ofertar vacantes al personal que cuente con la formación y capacidades necesarias en igualdad de oportunidades. Esta información se registrará desagregada por sexo y se entregará a las personas responsables de cubrir las vacantes. | Información sobre nivel de estudios por sexo recogida y entregada. | Planificación RRHH Dpto. RRHH Centro regionales Gestión y Admón.RRHH | A lo largo de 2013 |
| 3. Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de evaluar las candidaturas para las promociones (preselección de solicitudes y entrevistas personales) con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipos de género. | Nº de personas (mujeres y hombres) formadas / Nº de personas responsables de la selección = tiende a 1. | Desarrollo RRHH | A lo largo de 2013 |
| 4. Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de | <ul style="list-style-type: none"> • Número de mujeres seleccionadas / número de personas consideradas • Número de hombres seleccionados / número de | Desarrollo RRHH Planificación RRHH | Anual, a partir de 2013 |

| | | | |
|---|--|------------------------------|-------|
| personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Igualdad. | personas consideradas | | |
| 5. Disponer de información estadística desagregada por sexo del número de personas que, después de promocionar, renuncian a ejercer el puesto, al cabo de un tiempo, para volver al anterior y de las causas de dicha renuncia. | Nº de mujeres que renuncian / Nº de mujeres promocionadas = tiende a 0 Nº de hombres que renuncian / Nº de hombres promocionados = tiende a 0 | Dpto. RRHH Centro regionales | Anual |

| OBJETIVO ESPECÍFICO 2.: Revisar los criterios establecidos para la promoción interna garantizando su claridad y objetividad | | | |
|---|---|-----------------------------------|---------------------------|
| MEDIDAS | INDICADORES | DPTO RESPONSABLE | PLAZO DE JECUCCIÓN |
| 1. Revisar desde la perspectiva de género los materiales de las entrevistas de evaluación del desempeño, (contenido, criterios de valoración de las conductas, disponibilidad geográfica, etc) | Nº de documentos revisados / Nª total de documentos del procedimiento = tiende a 1. | Desarrollo RRHH | 1 semestre de 2012 |
| 2. Revisar desde la perspectiva de género el procedimiento estandarizado para las promociones para garantizar que no contiene connotaciones de género. | Nº de documentos revisados / Nª total de documentos del procedimiento = tiende a 1. | Desarrollo RRHH | A lo largo de 2013 |
| 3. Definir, dentro de los perfiles profesionales, las competencias que, a través de formación complementaria puedan facilitar la movilidad a otros puestos dentro del mismo grupo profesional o el ascenso a grupos superiores. | Nº de perfiles revisados / Nª total de perfiles = tiende a 1 Seguimiento segregación horizontal. | Desarrollo RRHH | 2 semestre 2012 |
| 4. Poner en marcha un programa de organización del trabajo que posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para puestos directivos. | Documento del programa con propuestas de actuaciones. | Dirección RRHH | 1 semestre de 2013 |
| 5. Informar, a la persona de los resultados de la evaluación del desempeño y marcar las posibles acciones de mejora. | Acción implantada | Desarrollo RRHH Dirección RRHH | Inmediata |
| 6. Realización de un seguimiento anual por grupos y categorías profesionales de las promociones desagregadas por sexo. | Número de mujeres y hombres promocionados por áreas, grupos y categorías profesionales. | Planificación RRHH | Anual |

| OBJETIVO ESPECÍFICO: Alcanzar unos objetivos mínimos de promoción de mujeres. | | | |
|--|---|--|---------------------------|
| MEDIDAS | INDICADORES | DPTO RESPONSABLE | PLAZO DE JECUCCIÓN |
| 1. Adoptar la medida de acción positiva de que a igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, puestos o grupos profesionales en los que estén subrepresentadas | Nº de veces que se ha aplicado la acción positiva = distinta de 0. Nº de mujeres promocionadas por aplicación de la acción positiva. | Dpto. RRHH Centro regionales Dirección RRHH | Inmediato |

4. FORMACION

| OBJETIVO ESPECÍFICO 1. Establecer acciones formativas y de sensibilización para garantizar una cultura basada en la igualdad de oportunidades. | | | |
|---|--|-------------------------|---|
| MEDIDAS | INDICADORES | DPTO RESPONSABLE | PLAZO DE EJECUCIÓN |
| 1. Realización de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación con el fin de garantizar la objetividad en la selección, incluir la perspectiva de género en los procesos y evitar sesgos y estereotipos de género | Nº de personas formadas en igualdad en la selección / Nº de seleccionadores /as participantes en los proceso | Desarrollo RRHH | Inmediato. Promoción a lo largo de 2013 |
| 2. Incluir nociones básicas en materia de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente. | Nº de cursos con inclusión de nociones básicas/ nº de cursos impartidos | Desarrollo RRHH | 2 semestre 2012 |
| 3. Implantar campañas de sensibilización en especial para quienes tengan responsabilidades en la gestión de equipos. | Nº de campañas de sensibilización realizada | Dirección RRHH | A lo largo de 2013 |
| 4. Revisar desde la perspectiva de género el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales módulos.) para evitar | Nº de materiales revisados/ nº de manuales-materiales editados | Desarrollo RRHH | Inmediato |

| | | | |
|---|---|--|-----------|
| sesgos de género y estereotipos, | | | |
| 5. Revisar la ejecución del Plan de Formación del ejercicio anterior desde la perspectiva de género para evitar connotaciones sexistas, estereotipos y prevenir discriminaciones en función del sexo en el Plan de Formación del ejercicio siguiente. | Informe sobre la revisión del Plan | Desarrollo RRHH | Inmediato |
| 6. Informar al Comité Intercentros sobre el plan de formación, su grado de ejecución y la participación por tipos de curso de las mujeres y hombres en el mismo | Informe elaborado con la totalidad de acciones formativas desagregadas por sexo | Desarrollo RRHH Relaciones laborales y jdco laboral | Anual |

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.: Formar a mujeres y hombres en especialidades en las que se encuentren subrepresentadas/os.

| MEDIDAS | INDICADORES | DPTO RESPONSABLE | PLAZO DE JECUCCIÓN |
|---|---|-------------------------|---------------------------|
| 1. Garantizar que las mujeres que ocupan puestos de mando realicen formación en habilidades directivas. | Nº de cursos Nº de mujeres que han realizado la formación | Dirección RRHH | Inmediato |
| 2. Hacer un seguimiento de las causas por sexo de los abandonos que se puedan producir en los cursos, especialmente en la promoción a puestos de responsabilidad. | Nº de mujeres que abandonan / Nº de personas que acceden a los cursos = tiende a 0. Nº de hombres que abandonan / Nº de personas que acceden = tiende a 0 | Dirección RRHH | Anual |

5. RETRIBUCION

| OBJETIVO ESPECÍFICO 1. Garantizar que los sistemas implantados fomenten y garanticen la equiparación salarial entre hombres y mujeres. | | | |
|---|-------------------------|-------------------------|---------------------------|
| MEDIDAS | INDICADORES | DPTO RESPONSABLE | PLAZO DE EJECUCIÓN |
| 1. Analizar el sistema de clasificación por grupos profesionales establecido en convenio colectivo, para garantizar que en la definición del grupo profesional se utilizan criterios neutros y sin sesgos de género. | Análisis realizado. | Dirección RRHH | Convenio Colectivo 2013 |
| 2. Al objeto de hacer seguimiento de materias sensibles, al año de la firma del plan, se realizará un análisis de la evolución de la política salarial desde la perspectiva de género. Este estudio de evolución incluirá el análisis de la estructura salarial de las diferentes categorías profesionales, en función de las diferentes zonas para el salario base y distintos complementos (fijos y variables). | Estudio realizado | Dirección RRHH | 1 semestre del 2013 |
| 3. En el supuesto que el estudio detectara elementos que pudieran generar diferencias salariales por razón de sexo se tomaran las medidas correctoras oportunas. | Medidas adoptadas | Dirección RRHH | 2 semestre de 2013 |
| 4. Verificar que el análisis los puestos de trabajo existente está completo y tiene en cuenta únicamente factores objetivos y que cada puesto está asociado a competencias que no se relacionen con estereotipos o cuestiones vinculadas al género. | Verificación realizada. | Dirección RRHH | 1 semestre del 2013 |
| 5. Revisar el sistema de descripción y valoración de puestos de trabajo utilizado por la Empresa para verificar que la herramienta adoptada se basa en un nivel de abstracción de los requisitos o factores de cada puesto que permita | Documento revisado | Dirección RRHH | 1 semestre del 2013 |

| | | | |
|---|--|--|--|
| establecer comparaciones objetivas entre puestos. | | | |
|---|--|--|--|

6. CONCILIACION

| OBJETIVO ESPECÍFICO 1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación para toda la plantilla independientemente del sexo, nacionalidad estado civil antigüedad en la empresa o modalidad contractual | | | |
|--|--|---|---------------------------|
| MEDIDAS | INDICADORES | DPTO RESPONSABLE | PLAZO DE EJECUCIÓN |
| 1. Realización de una campaña informativa sobre los derechos y medidas de conciliación, contenidas en el convenio colectivo, y acordados en el marco de ejecución de este plan. | Nº de personas informadas sobre medidas de conciliación / Plantilla de la empresa | Dirección RRHH | Convenio Colectivo 2013 |
| 2. Disponer de un registro de información sobre los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias por motivos familiares y por sexo. | Clasificado por tipo de permiso, o causa de excedencia. (duración) Nº de permisos realizados por mujeres/nº total de permisos Nº de permisos realizados por hombres / nº total de permisos. | Planificación RRHH Gestión y Admón.RRHH | Anual |
| 3. Garantizar que el ejercicio de derechos relacionados con la conciliación no supongan ningún tipo de discriminación. | Informe de seguimiento del personal acogido a medidas | Dirección RRHH Planificación RRHH Relaciones laborales y jdco laboral | Inmediato |

| OBJETIVO ESPECÍFICO 2.: Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal familiar y laboral de la plantilla | | | |
|--|--|--|---------------------------|
| MEDIDAS | INDICADORES | DPTO RESPONSABLE | PLAZO DE EJECUCIÓN |
| 1. Establecer preferencia en el turno de vacaciones para aquellos trabajadores y trabajadoras con hijos e hijas afectados por discapacidad severa, respetando los criterios de prioridad establecidos en el Convenio Colectivo. | Nº de trabajadores y trabajadoras que hacen uso de esta medida | Dpto. RRHH Centro regionales Gestión y Admón.RRHH | Inmediato |
| 2. Las horas dedicadas a la realización de cualquier acción formativa, se realizaran, en cuanto sea posible y como norma general , dentro de la jornada de trabajo | Nº de horas de formación dentro de la jornada de trabajo/Nº de horas de formación. | Desarrollo RRHH | Inmediato |
| 3. Utilizar las nuevas tecnologías de la información siempre que sea posible, para evitar continuos viajes o desplazamientos. | Desarrollo e implantación de acciones que fomentan la medida. | Dirección RRHH | Inmediato |
| 4. Formar al equipo directivo en programas de gestión del tiempo | Nº de cursos y nº de asistentes. | Dirección RRHH | A lo largo del 2013 |
| 5. Conceder permisos no retribuidos por el tiempo necesario para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, cuando no pueda tener lugar fuera de la jornada laboral de la trabajadora, siendo necesaria la previa justificación y con aviso dentro de los | Nº de permisos concedidos. | Gestión y Admón.RRHH Planificación RRHH | 2 semestre de 2012 |

| | | | |
|---|--|--|---------------------|
| quince primeros días del mes anterior al de disfrute. | | | |
| 6. Conceder un permiso no retribuido de hasta 10 días no necesariamente continuados para la realización de tramites de adopción internacional, siendo necesario solicitarlos con la máxima antelación. | Nº de permisos concedidos | Gestión y Admón.RRHH Planificación RRHH | 2 semestre de 2012 |
| 7. En caso de fallecimiento de un progenitor con quien conviva habitualmente sus descendientes menores de 10 años, el otro progenitor podrá disfrutar de una licencia no retribuida de hasta 30 días naturales. | Nº de permisos concedidos | Gestión y Admón.RRHH Planificación RRHH | 2 semestre de 2012 |
| 8. Prioridad cambio de centro de trabajo a otra provincia, con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/ as u otras, para padres o madres separados o cuya guardia y custodia recaiga exclusivamente en un progenitor. | Nº de solicitudes concedidas/nº de solicitudes cursadas. | Gestión y Admón.RRHH Planificación RRHH | Inmediato |
| 9. Definir un procedimiento que regule las solicitudes de traslado para la plantilla base, con los supuestos, requisitos y condiciones para su ejercicio. | Procedimiento definido. | Gestión y Admón.RRHH Planificación RRHH | 1 semestre del 2013 |

OBJETIVO ESPECÍFICO 3. Fomentar medidas de corresponsabilidad incentivando el reparto de responsabilidades familiares y domésticas entre trabajadoras y trabajadores.

| MEDIDAS | INDICADORES | DPTO RESPONSABLE | PLAZO DE EJECUCIÓN |
|--|---|-------------------------|---------------------------|
| 10. Realizar una campaña informativa, en el que se explicita el apoyo a la corresponsabilidad por parte de la empresa, como elemento esencial para alcanzar la igualdad de oportunidades en el trabajo entre mujeres y hombres | Nº campañas realizadas Nº de folletos editados Contenido y alcance de la campaña. | Dirección RRHH | A lo largo de 2012 y 2013 |

7. SALUD LABORAL

| OBJETIVO ESPECÍFICO 1. Prevenir las necesidades específicas y riesgos del embarazo y la maternidad desde la seguridad y la salud en el trabajo. | | | |
|--|--|-------------------------|---------------------------|
| MEDIDAS | INDICADORES | DPTO RESPONSABLE | PLAZO DE EJECUCIÓN |
| 1. Mantener la protección del embarazo y la maternidad a través de la seguridad y salud en el trabajo. Posibilitar la adaptación o cambios de puestos de trabajo en el caso de riesgo. | Número de veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo/ número de embarazadas y lactancia Número de veces que se ha cambiado de puesto/ número de embarazadas y lactancia Número de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia/ número de embarazadas. | PRL | Inmediato |
| 2. Revisar e informar del contenido del protocolo de riesgos durante el embarazo y la lactancia natural. | Procedimiento revisado | PRL | Inmediato |
| 3. Continuar difundiendo el protocolo de embarazo y lactancia natural | Medios de comunicación interna en los que se hace referencia al protocolo o aparece el texto del mismo | PRL | A lo largo de 2012 |

OBJETIVO ESPECÍFICO 2. Avanzar y asegurar la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de Prevención de Riesgos Laborales.

| MEDIDAS | INDICADORES | DPTO RESPONSABLE | PLAZO DE EJECUCIÓN |
|---|-------------------------------------|-------------------------|---------------------------|
| 1. En los indicadores de datos en materia de PRL se incluirán las variables relacionadas con el sexo, con el objetivo de detectar y prevenir las posibles diferencias en los daños derivados del trabajo. | Índices de siniestralidad por sexo. | PRL | Inmediato |
| 2. La empresa elaborará un informe anual sobre la siniestralidad laboral por razón de sexo y grupos profesionales. | Informe. | PRL | Anual |
| 3. Informar a la Comisión de seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional, por sexo y por áreas funcionales y grupos. | Informe. | Dirección de RR.HH | Anual |

OBJETIVO ESPECÍFICO 3. Difundir el principio básico de conducta en la empresa de eliminación de toda forma de intimidación o acoso.

| MEDIDAS | INDICADORES | DPTO RESPONSABLE | PLAZO DE EJECUCIÓN |
|---|--|--|---------------------------|
| 1. Revisar y consensuar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que asegure un ambiente de respeto entre los trabajadores/as y en prevención del acoso | Documento del protocolo. | Dirección de RR.HH Relaciones laborales y jurídico laboral | Inmediato |
| 2. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención de acoso sexual y por razón de sexo. | Módulo elaborado e incluido. | PRL | 2 semestre del 2012 |
| 3. Comunicación a toda la plantilla de la firma del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y difusión de los principios. | Documento informativo para los/as trabajadores/as. Publicación y difusión: -Nº de manuales editados -Nº de manuales repartidos | PRL | A lo largo del 2012 |
| 4. Difundir entre los mandos y personal técnico y de gestión de equipos el documento adoptado como código de conducta. | Difusión del protocolo como código de conducta. | PRL | 2 semestre del 2012 |

8. COMUNICACIÓN

| OBJETIVO ESPECÍFICO 1.:Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla | | | |
|--|---|-------------------------|---------------------------|
| MEDIDAS | INDICADORES | DPTO RESPONSABLE | PLAZO DE EJECUCIÓN |
| 1. Elaborar un manual de buenas prácticas en las que se incluyan recomendaciones tales como la prohibición del uso de referencias a estereotipos de genero, el tratamiento de la maternidad siempre desde un punto de vista positivo, etc. | Documento de manual de buenas prácticas. | Dirección RRHH | 1 semestre de 2013 |
| 2. Revisar y, en su caso, corregir el lenguaje y las imágenes que se utiliza en las comunicaciones internas: intranet, correo electrónico, revista Diálogo, etc, y en los materiales formativos. | Apartados de intranet revisados. Chequeo a una muestra de comunicados, mensajes, etc. | Dirección RRHH | A lo largo de 2012 |
| 3. Revisar y, en su caso, corregir el lenguaje y las imágenes de la página Web, las memorias anuales, etc. para que no contengan términos sexistas. | Apartados de la página web, memoria, etc revisados. | Dirección RRHH | A lo largo de 2012 |
| 4. 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. | Nº de personas por sexo formadas/ Nº de personas implicadas = tiende a 1. | Dirección RRHH | 2 semestre de 2012 |

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjuntamente y globalmente, en la igualdad de oportunidades.

| MEDIDAS | INDICADORES | DPTO RESPONSABLE | PLAZO DE EJECUCIÓN |
|---|--|-------------------------|---------------------------|
| 1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de “Igualdad de Oportunidades” en la intranet. | Sección dedicada a la igualdad establecida en la Intranet. | Dirección RRHH | Inmediato |
| 2. Resaltar el compromiso de la empresa con la Igualdad de trato y oportunidades en los medios que se determinen, por ejemplo Manual de acogida, página web..etc . | Nº de publicaciones realizadas. | Dirección RRHH | 1 semestre de 2012 |
| 3. Desarrollo de acciones de sensibilización con la igualdad de oportunidades: introducir noticias de igualdad en la intranet, artículos en la revista “Diálogo”... | Nº de noticias publicadas. | Dirección RRHH | A lo largo del Plan |
| 4. Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados | Espacio dedicado a la igualdad incluido. | Dirección RRHH | Anual |
| 5. Introducir en la página web y en la intranet un espacio específico para | Espacio dedicado a la igualdad incluido | Dirección RRHH | Inmediato |

| | | | |
|---|--|----------------|---------------------|
| informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa | | | |
| 6. Incluir temas de igualdad en las encuestas de satisfacción de la plantilla | Preguntas relacionadas con la igualdad de oportunidades incluidas en las encuestas. | Dirección RRHH | A lo largo del Plan |
| 7. Editar el plan de igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo. | Nº de ejemplares editados y difundidos. | Dirección RRHH | A lo largo del 2012 |
| 8. Informar a toda la plantilla del plan de igualdad | Comunicaciones realizadas. | Dirección RRHH | A lo largo del 2012 |
| 9. Informar a las empresas colaboradoras de la compañía de su compromiso. | Nº de empresas colaboradoras informadas/ Nº de empresas colaboradoras existentes = tiende a 1. | Dirección RRHH | A lo largo del 2012 |

9. VIOLENCIA DE GÉNERO

| OBJETIVO ESPECÍFICO.1 Difundir y facilitar el disfrute de las medidas de protección legales y las establecidas en la empresa. | | | |
|---|--|-------------------------------------|---------------------------|
| MEDIDAS | INDICADORES | DPTO RESPONSABLE | PLAZO DE EJECUCIÓN |
| 1. En el marco de la campaña informativa del Plan de Igualdad se recogerá un apartado específico para difundir los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género que contempla la legislación en vigor y los que se mejoran en el Plan de Igualdad. | Inclusión del apartado dentro del plan de comunicación. | Dirección RRHH | A lo largo del 2012 |
| 2. Informar a la Comisión de Seguimiento del número de casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados, observando la debida confidencialidad. | Acta de la Comisión en la que se refleja la información. | Relaciones laborales y jdco.laboral | Anual |

OBJETIVO ESPECÍFICO 2 Mejorar las medidas establecidas para las víctimas de violencia de género.

| MEDIDAS | INDICADORES | DPTO RESPONSABLE | PLAZO DE EJECUCIÓN |
|--|--|--|---------------------------|
| 1. Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta un año con reserva del puesto de trabajo que anteriormente ocupaba. Terminado este periodo la trabajadora podrá optar entre el regreso o la continuidad en el nuevo. | Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida. | Dpto. RRHH Centro regionales Gestión y Admón.RRHH | Inmediato |
| 2. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género | Nº de contactos y de colaboraciones establecidas. | Dirección RRHH | A lo largo del Plan |
| 3. Cuando la trabajadora víctima de violencia de género tenga que abandonar su puesto de trabajo y ocupar otro del mismo grupo profesional en otra provincia donde la empresa tenga una vacante, la trabajadora podrá solicitar el adelanto de las pagas extras hasta tres mensualidades con el objetivo de poder facilitar el traslado. | Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida. | Dpto. RRHH Centro regionales Gestión y Admón.RRHH | Inmediato |

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 DIA, SA y TWINS Alimentación, SA, 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 DIA, SA y TWINS Alimentación, SA. Dicha Comisión se constituirá al mes siguiente de la firma del mismo.

Composición

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de DIA, SA y TWINS Alimentación, SA será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, en número de

- Por la parte empresarial: El mismo número de representantes de la Dirección de la empresa que el total de representantes designados por las organizaciones sindicales firmantes.
- Por la parte sindical: dos representantes designados por cada una de las organizaciones sindicales firmantes FETICO, CCOO Y UGT.

Cada una de las organizaciones sindicales mencionadas tendrá derecho a nombrar asesores que participarán en las reuniones sin que se supere el número máximo de dos personas por sindicato.

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará dentro de los quince días naturales siguientes a la firma del Plan.

Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- ✓ Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- ✓ 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, funciones asesoras en materia de igualdad.

Atribuciones generales de la Comisión

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

Atribuciones específicas de la Comisión

- ✓ Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- ✓ Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- ✓ Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- ✓ Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.

- ✓ Concretamente, en la **fase de Seguimiento** se deberá recoger información sobre:
 - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - El grado de ejecución de las medidas.
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - La identificación de posibles acciones futuras.
- ✓ Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia a los dos años desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.
- ✓ En la **evaluación final** del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:
 - El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
 - El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
 - El grado de consecución de los resultados esperados.
 - El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
 - El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
 - El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
 - Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
 - La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

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

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

Funcionamiento

La Comisión se reunirá como mínimo dos veces al año pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación.

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

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

Medios

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

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

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

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

La persona responsable designada por la empresa en materia de igualdad, será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Solución extrajudicial de conflictos

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