

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

5710 *Resolución de 30 de mayo de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad del Grupo Vips.*

Visto el texto del Plan de Igualdad del Grupo Vips (código de acuerdo n.º 90100133112016), que fue suscrito con fecha 7 de marzo de 2016, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por las organizaciones sindicales CCOO., FETICO y UGT en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Empleo, resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 30 de mayo de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Grupo VIPS

www.cigservizos.org

1. Introducción

Grupo Vips es un grupo multimarca y multiformato que opera en el sector de la hostelería y comercio en España. Integra restaurantes, cafeterías y tiendas. La compañía gestiona en propiedad o bajo el régimen de franquicia un total de 10 marcas comerciales que incluyen 6 cadenas:

- VIPS (cafetería-restaurante y tienda).
- VIPSmart.
- GINOS.
- The Wok.
- TGI Friday's.
- Starbucks Coffee España y Portugal.

Así como tres restaurantes de alta gama, contando con más de 340 establecimientos. El Grupo opera también una fábrica de sandwiches y ensaladas de alta calidad, British Sandwich Factory, que da servicio a varias de sus enseñas así como a clientes externos.

Grupo Vips comenzó su andadura en Madrid en 1969, con la apertura de su primer establecimiento, un VIPS, la marca origen y la que da nombre a la compañía. Desde entonces, el Grupo ha conocido un crecimiento constante, combinando la ampliación de su portfolio de marcas, con un ambicioso plan de expansión hasta el año 2010, en el que coincidiendo con la crisis económica, el Grupo acometió una profunda transformación para

abordar diversos retos estructurales con el objetivo de ser una compañía más moderna, más eficiente y más centrada en sus clientes.

En 2013, se comenzó a trabajar de forma intensa en el modelo de franquicias, formando parte de este proyecto las marcas VIPS, VIPSmart y Ginos, modelo que está teniendo muy buenos resultados.

Por último, la compañía, dentro de esta transformación ha hecho un gran esfuerzo de digitalización, con una intensa actividad en redes sociales, canales online de comunicación, y que ha culminado a principios de 2015 con el lanzamiento de la App Club Vips para clientes.

Grupo Vips suma 342 establecimientos que atienden a más 120.000 clientes diarios. Posee un programa de fidelización pionero y líder en el sector de la restauración, el Club Vips, con más de 2.800.000 socios en toda España.

Con sede en Madrid, es una compañía de capital privado, Goldman Sachs Capital Partners V adquirió el 30% de la compañía en 2006.

Actualmente en Grupo Vips trabajan 7.800 personas de 70 nacionalidades diferentes.

El equipo humano, nuestro mayor activo:

Para la compañía es prioridad ofrecer a sus empleados oportunidades de desarrollo personal y profesional, cuidar de su seguridad y generar compromisos entre todos ellos. Para ello enfoca su relación en varias dimensiones:

– Conciliación: Entre las medidas implementadas hasta ahora para facilitar la conciliación y flexibilidad destacan.

- Trabajo a la carta: el empleado puede elegir cuándo, cuánto y dónde trabajar, facilitando lo máximo posible la conciliación con su vida familiar y personal.
- Posibilidad de hacer horas complementarias.
- Posibilidad de disfrutar de un amplio plan de compensación flexible y programa de descuentos especiales.

– Integración socio laboral y generación de empleo: uno de los ejes fundamentales de la Responsabilidad Corporativa de Grupo Vips, alineado con su estrategia de negocio, se centra en la inserción socio – laboral a través de diferentes programas.

- Programa de formación con compromiso de contratación.
- Programa de inserción laboral de personas desempleadas.
- Programa de integración laboral dirigido a personas en situación de riesgo social.
- Programa de prácticas.

– Formación y desarrollo de talento: Los itinerarios formativos están vinculados con las necesidades individuales de desarrollo y crecimiento de cada persona, poniéndose al servicio de la promoción interna y la detección del talento interno. Para impartir estos cursos, dispone de un centro de formación con más de 900 metros cuadrados en los que se reproduce la realidad del negocio con aulas taller, multimedia...

En cuanto a la comunicación con los trabajadores, la compañía busca una política de puertas abiertas y comunicación fluida y accesible entre todos los empleados, generando canales de comunicación bidireccionales que promuevan y faciliten el diálogo entre todos. Entre estos canales, en 2013 se lanzó el Club del Empleado, un canal interno a través del cual el empleado tiene acceso de manera transparente a todas las políticas y comunicaciones relevantes de la empresa, noticias, aplicaciones de uso propio, planificación y relación administrativa con la empresa.

– Seguridad del empleado: Uno de los objetivos prioritarios en relación con los trabajadores es conseguir entornos y procesos de trabajo libres de riesgos, para lo cual, en septiembre 2014 se actualizaron y comunicaron todas las políticas de actuación, normas y procedimientos encaminados a integrar de modo efectivo la prevención de riesgos laborales en todas las áreas de la compañía. Para que esta formación sea conocida por todos los empleados se ha articulado un proceso de formación continua que involucra al profesional desde el primer día de incorporación.

Responsabilidad Corporativa:

En el Grupo Vips tratamos de desarrollar nuestra actividad siempre preguntándonos como podemos contribuir positivamente a la mejora de la sociedad. Se trata de un principio de actuación, un valor compartido y asumido por las más de 10.000 personas que forman parte de la empresa.

La actividad de la compañía está guiada por valores éticos fundamentales. Son los pilares sobre los que el Grupo Vips construye la confianza mutua dentro de la compañía y hacia todos sus grupos de interés.

Misión y Principios del Grupo Vips:

La Misión de Grupo Vips es ejercer un liderazgo basado en la excelencia profesional y en la confianza del consumidor a través del cumplimiento de valores como la responsabilidad, integridad, respeto, profesionalidad, trabajo en equipo, liderazgo, orientación al cliente, empatía y responsabilidad.

El objetivo de la Responsabilidad Corporativa en el Grupo es la creación de valor sostenible y rentable: aportar soluciones a problemas sociales a través de estrategias integradas con el negocio, de forma que la generación de valor de la empresa se oriente hacia la sociedad. Para ello se involucra en los entornos en los que opera, evolucionando de la acción social a la participación en la comunidad, formando parte de esta.

Con la experiencia y aprendizajes de los últimos años, se ha diseñado un nuevo Plan Director que acompañe y guíe los pasos en los próximos tres años, y con el objetivo puesto en cumplir los compromisos a largo plazo con todos los públicos.

Los objetivos de este nuevo Plan se centran en:

- Crear valor para los trabajadores de Grupo Vips, desarrollando sus competencias, su potencial y compromiso.
- Seguir aportando soluciones prácticas a necesidades concretas de nuestro entorno, logrando una mayor involucración de todos los grupos de interés.
- Consolidar e impulsar sinergias entre los diversos programas de formación y acceso al empleo.
- Avanzar en los procesos de respuesta a las necesidades del cliente, logrando la excelencia en la calidad.

Estos objetivos se articulan en torno a tres ejes de actuación:

- Construir oportunidades: Trabajando de forma integral en la generación de empleo y oportunidades, colaborando con diferentes entidades que trabajan con colectivos en búsqueda de empleo, desarrollando proyectos de formación, mentoring, coaching y tutorización para el desarrollo de habilidades que faciliten la empleabilidad de la persona.
- Hacer comunidad: Potenciando la participación de los empleados como agentes del cambio, fomentando la intervención en la comunidad a través de programas de voluntariado que dan respuesta a las necesidades de los barrios en los que se encuentran los establecimientos. Todo el programa de voluntariado se comunica y gestiona a través de una plataforma de gestión interna, el portal de voluntariado.
- Trabajar en el fomento de los hábitos saludables y de una alimentación equilibrada.

Premios y Reconocimientos:

Por todas estas iniciativas, Grupo Vips ha recibido los siguientes premios y menciones en los últimos cuatro años:

2011:

- Premio Forética al Voluntariado Corporativo.
- Premio Fundación Integra a la integración laboral de personas en exclusión social.
- Premio Codespa al Voluntariado Corporativo por el concurso: «Hoy cocino yo».

2012:

Finalistas Ability Awards de Telefónica en la categoría de Selección y Formación.
Premios solidarios ONCE Madrid 2012 por la labor de Grupo Vips de integración a personas de colectivos en riesgo de exclusión.

2014:

Reconocimiento de la Fundación Integra por el compromiso continuado con la integración de personas en riesgo de exclusión social y personas con discapacidad.

Premio SERES a la Innovación en Responsabilidad Social por la iniciativa «Formación Compartida en Hostelería» para jóvenes en riesgo de exclusión con Fundación Tomillo.

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 del Grupo Vips 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, considerado 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.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la posible presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección. Este Diagnóstico ha sido confeccionado conjuntamente por la Dirección de la Empresa y la representación social (CCOO, FETICO

y UGT), aún siendo competencia exclusiva de la Empresa, para la consecución de un Plan de igualdad adaptado a las necesidades del Grupo.

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.

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 de oportunidades entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en sus políticas y 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 medios necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2. Estructura

El Plan de Igualdad del Grupo Vips 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 los aspectos de mejora detectados 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 que integran la Comisión de Seguimiento que recibirán información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado definir las medidas que contribuyan a reducir las posibles desigualdades en su caso, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

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

- La adopción de medidas de acción positiva que mejoren los posibles desequilibrios existentes.

– La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en las políticas de la empresa, en sus procesos y en 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, se puedan establecer como necesarias de intervención, y que son las siguientes:

1. Características de la Plantilla.
2. Acceso a la Empresa.
3. Contratación.
4. Promoción.
5. Formación.
6. Retribución.
7. Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral.
8. Salud Laboral.
9. Violencia de Género.
10. Comunicación y Sensibilización.

3. Definiciones

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:

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

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

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

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

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, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (Art. 6.2. Ley 3/2007).

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

Acoso sexual y acoso por razón de sexo:

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

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

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

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

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor:

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

Discriminación por embarazo o maternidad:

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

Indemnización frente a represalias:

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. (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 el Grupo Vips y por consiguiente engloba a la totalidad del plantilla. Se anexa relación de los centros a los que afecta en el momento de la firma.

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

5. Vigencia

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

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 Avanzar en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

1.2 Mantener o consolidar la perspectiva de género en la gestión de la empresa. Designar la figura de la persona responsable de igualdad como garante de dicha integración.

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

1.4 Divulgar las buenas prácticas del Grupo en materia de Igualdad de Oportunidades al resto del Sector.

1.5 Consolidar la igualdad retributiva por el desempeño de trabajos de igual valor.

1.6 Favorecer la Promoción de mujeres a aquellos puestos, áreas funcionales y grupos profesionales donde estén subrepresentadas.

7. Objetivos específicos y medidas

Para seguir avanzando en la consecución de los objetivos generales se establecerán los siguientes objetivos específicos y medidas, para las materias, que figuran a continuación.

7.1 Características de la plantilla

MEDIDAS	INDICADORES Y RESULTADO	PLAZOS EJECUCIÓN Y RESPONSABLE
1. Presentación de datos estadísticos, desagregado por sexo de las personas de la plantilla	Indicador: Datos a 31 de Diciembre	Responsable de Igualdad. Anualmente
2. Presentación de datos estadísticos, desagregados por sexo y distribuidos por grupos de edad	Indicador: Datos a 31 de Diciembre	Responsable de Igualdad. Anualmente
3. Presentación de datos estadísticos, desagregados por sexo y distribuidos por grupos de antigüedad	Indicador: Datos a 31 de Diciembre	Responsable de Igualdad. Anualmente
4. Presentación de datos estadísticos, desagregados por sexo y distribuidos grupo profesional	Indicador: Datos a 31 de Diciembre	Responsable de Igualdad. Anualmente
5. Presentación de datos estadísticos, desagregados por sexo y distribuidos área funcional	Indicador: Datos a 31 de Diciembre	Responsable de Igualdad. Anualmente

7.2 Acceso

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.2.1:

Revisar, para garantizar la igualdad de trato y oportunidades, los procedimientos de selección para el acceso a la empresa evitando decisiones basadas en las características de las personas por sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, ideas políticas y/o sindicales, orientación sexual.

MEDIDAS	INDICADORES Y RESULTADO	PLAZOS EJECUCIÓN Y RESPONSABLE
<p>1. Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes para la selección utilizando un lenguaje no sexista:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Modificar el lenguaje en la denominación y descripción de los puestos a cubrir y en los requisitos de acceso utilizando términos que no resulten sexistas ni respondan a estereotipos en cuanto a la cobertura por uno y otro sexo de determinados puestos de trabajo. b. Incorporar un lenguaje no sexista a los procesos de difusión tanto por canales internos (Club del empleado/a) como externos (web, canal de empleo, anuncios prensa, redes sociales...) de las ofertas de la empresa para contribuir al mantenimiento del equilibrio de mujeres y hombres en la plantilla. c. En los anuncios que se publiquen, se eliminará cualquier término, expresión o imagen que contenga estereotipos de género, salvo en aquellas ofertas que vayan dirigidas expresamente a cumplir el objetivo de diversificación profesional y que por lo tanto, vayan dirigidas a un sexo. d. Informar en las ofertas de empleo, del compromiso de la empresa sobre la igualdad de oportunidades. (antiguo punto 5) 	<p>Indicador: Número de ofertas en lenguaje neutro respecto al género / número total de ofertas realizadas = tiende a 1</p> <p>Resultado: Toda la comunicación respecto a las ofertas de empleo está en lenguaje no sexista. Indicador es 1</p>	<p>Dpto. de Selección. Durante la vigencia del PI.</p>
<p>2. Formar al personal responsable de la preselección (revisión de currículum y dinámicas grupales) y de selección (entrevistas), en materia de igualdad y en procesos de selección no sexistas, para que las candidaturas sean valoradas únicamente por su cualificación, competencia, conocimientos y experiencia sin tener en cuenta el sexo.</p>	<p>Indicador: Número de personas formadas / número total de personas que intervienen en procesos de selección = tiende a 1</p> <p>Resultado: Todas las personas formadas. Indicador es 1</p>	<p>Dpto. de Selección. Durante la vigencia del PI.</p>
<p>3. Mantener unas recomendaciones para las dinámicas de grupo y las entrevistas personales de selección que contemplen los guiones a utilizar (en las entrevistas el formulario de solicitud) y las reglas de uso para una selección igualitaria.</p>	<p>Indicador: Documentos elaborados (recomendaciones, dinámicas, guión entrevistas, manual de uso...)</p> <p>Resultado: Recomendaciones elaboradas</p>	<p>Dpto. selección. Durante la vigencia del PI</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.2.1 (cont.)

MEDIDAS	INDICADORES Y RESULTADO	PLAZOS EJECUCIÓN Y RESPONSABLE
<p>4. En caso de utilizar consultoras externas para la selección de algún puesto de trabajo, comunicarles por escrito los criterios del Grupo VIPs en cuanto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p> <p>5. Disponer de información estadística desagregada por sexo de los procesos de selección para las diferentes áreas funcionales (número de personas inscritas, preseleccionadas, entrevistadas) y su resultado (número de personas contratadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.</p>	<p>Indicador: Nº de comunicaciones realizadas/ Nº de empresas con las que se ha externalizado = tiende a 1</p> <p>Resultado: Consultoras informadas. Indicador es 1</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de candidaturas inscritas 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 entrevistadas / número de personas contratadas = tiende a 0,5 • Número de hombres entrevistados / número de personas contratadas= tiende a 0,5 • Número de mujeres contratadas / número de personas contratadas = tiende a 0,5 • Número de hombres contratados / número de personas contratadas= tiende a 0,5 <p>Resultado: Información estadística recogida y disponible.</p>	<p>Dpto. de selección.</p> <p>Dpto. selección anualmente.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.2.2:
Seguir avanzando en la consecución de una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos profesionales y en la estructura de equipos gerenciales de la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES Y RESULTADO	PLAZOS EJECUCIÓN Y RESPONSABLE
<p>1. Mantener colaboraciones con ayuntamientos y centros de formación profesional de localidades, en las que se van a realizar nuevas aperturas, con compromisos de inserción de alumnas que realicen cursos de formación en profesiones que estén subrepresentadas en la empresa.</p>	<p>Indicador: Número de colaboraciones establecidas / número de contactos mantenidos. Resultado: Número de inserciones realizadas. Existencia de contrataciones por esta vía.</p>	<p>Dpto. selección durante la vigencia del PI</p>
<p>2. En los procesos de selección externa para puestos de responsabilidad, se establecerá la medida positiva de que a igualdad de condiciones y competencia accederá la persona del sexo menos representado en dichos puestos.</p>	<p>Indicador: Número de mujeres y hombres seleccionados en puestos en los que estén infrarrepresentados/as. Número de veces en que se ha aplicado la medida positiva. Resultado: La proporción por sexos en puestos es equilibrada.</p>	<p>Dpto. de selección</p>
<p>3. Establecer el principio general en los procesos de selección de que, a igualdad de condiciones de idoneidad y competencias, accederán las mujeres en la selección para aquellas áreas funcionales y grupos profesionales donde estén subrepresentadas.</p>	<p>Indicador: 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 positiva. Resultado: La proporción por sexos es equilibrada.</p>	<p>Dpto. de selección. Anualmente</p>
<p>4. Disponer de información estadística e informar a la Comisión de Seguimiento sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes marcas, áreas funcionales y grupos profesionales para hacer el seguimiento de la evolución de la plantilla.</p>	<p>Indicador: Número de mujeres y hombres por marcas, áreas funcionales y grupos profesionales</p>	<p>Dpto. de selección. Anualmente</p>
<p>5. Se adoptará la medida de acción positiva de que tendrán preferencia las mujeres en la contratación proveniente de Formación Dual para aquellas áreas funcionales donde estén subrepresentadas.</p>		

7.3 Contratación

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.3.1:
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación.

MEDIDAS	INDICADORES Y RESULTADO	PLAZOS EJECUCIÓN Y RESPONSABLE
<p>1. A nivel de centro de trabajo informar a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes que se produzcan a tiempo completo de los Grupos Profesionales IV y III y a las que puedan optar, utilizando los medios de comunicación habituales de la empresa y verificando que dicha comunicación se ha realizado. En el caso de que a nivel de centro de trabajo no se cubra la vacante a tiempo completo, el gerente de zona publicitará la vacante en el resto de centros de trabajo de su zona. (antigua 2)</p>	<p>Indicador: Número de comunicaciones de vacantes a tiempo completo publicadas / Número de vacantes a tiempo completo cubiertas = tiende a 1 Resultado: Plantilla informada.</p>	Gerentes Operacionales.
<p>2. Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla que tienen contrato a tiempo parcial y contrato a tiempo completo.</p>	<p>Indicador: Número de mujeres que tienen contrato a tiempo parcial versus tiempo completo a 31 de diciembre de cada año. Número de hombres que tienen contrato a tiempo parcial versus tiempo completo a 31 de diciembre de cada año. Resultado: Información disponible y recogida.</p>	Responsable igualdad - carácter anual.
<p>3. Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución de las contrataciones (detallando tipo de contrato: indefinido, temporal y tiempo completo y tiempo parcial).</p>	<p>Indicador: Acta de las reuniones en las que se informa. Resultado: Comisión informada.</p>	Responsable igualdad - carácter anual.

<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 7.3.2 Responsable de Igualdad en la empresa.</p>		
<p>MEDIDAS</p> <p>1. Mantener a una persona de la organización como responsable de igualdad, con formación específica en igualdad y género, dentro del organigrama de la empresa como personal técnico responsable de la gestión del Plan, siendo la figura de referencia y coordinación en esta materia.</p>	<p>INDICADORES Y RESULTADO</p> <p>Indicador: Persona seleccionada. Resultado: Figura creada.</p>	<p>PLAZOS EJECUCIÓN Y RESPONSABLE</p> <p>RRHH</p>

7.4 Promoción

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.4.1:
Fomentar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

MEDIDAS	INDICADORES Y RESULTADO	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Mantener los canales existentes (Club del empleado/a y en las Autoevaluaciones) para que las personas manifiesten su deseo de promocionar a los responsables de RRHH. Presentar datos estadísticos desagregados por sexo, referidos al nº de comunicaciones de personas que manifiestan querer asumir un puesto de mayor responsabilidad.	Indicador Nº de trabajadores que han comunicado su deseo de promocionar a RRHH/Nº de promociones realizadas. Nº de que trabajadores que se consideran están preparadas para asumir una responsabilidad mayor/ Nº de personas que han manifestado su intención de promocionar Resultado: Comunicaciones realizadas	Gerentes de RRHH y Operacionales	Anualmente
2. Registrar la titulación y formación de toda la plantilla desagregada por sexo para conocer su potencial y poder realizar una cobertura interna de vacantes que favorezcan la promoción.	Indicador: Información sobre nivel de estudios por sexo recogida. Resultado: Registro realizado.	Dpto. de RRHH	Pte. herramienta informática
3. Realizar un estudio de las posibilidades de promoción de las mujeres en los puestos de responsabilidad en los que tengan menor presencia, y establecer, en su caso, medidas.	Indicador: Estudio a realizar. Resultado: Estudio realizado.	RRHH centrales	2016
4. Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de evaluar las candidaturas con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipos de género.	Indicador: Nº de personas (mujeres y hombres) formadas / Nº de personas responsables de la promoción= tiende a 1. Resultado: Todas las personas formadas. Indicador es 1	Dpto. formación	A lo largo de la vigencia del plan.
5. Disponer de información estadística desagregada por sexo de las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	Indicadores: • Número de mujeres promocionadas/ número de personas consideradas con potencial = tiende a 0,6 • Número de hombres promocionados/ número de personas consideradas con potencial= tiende a 0,4 Resultado: Información estadística recogida y disponible.	Gerente de RRHH y Gerente Operacional	

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.4.2: Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla.			
MEDIDAS	INDICADORES Y RESULTADO	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Analizar desde la perspectiva de género, por la Comisión de Seguimiento, los materiales del sistema de evaluación del desempeño	Indicador: Nº de documentos analizados/ Nº total de documentos del procedimiento. Resultado: Todos los documentos analizados desde la perspectiva de género.	Comisión de seguimiento	En cada actualización del material
2. Difundir y publicitar todo el procedimiento y criterios de promoción profesional de la empresa.	Indicador: Procedimiento y criterios publicados en los canales internos. Resultado: Plantilla informada.	RRHH centrales	
3. Presentar un informe con los datos específicos de las personas que han promocionado con contratos a tiempo parcial.	Indicador: Nº de mujeres a tiempo parcial promocionadas/Nº total de promociones ≠0 Nº de hombres a tiempo parcial promocionados/Nº total de promociones ≠0 Resultado: Datos recogidos para hacer el seguimiento.	Responsable de Igualdad	Anual
4. Diseñar un procedimiento de detección de potencial a través de dinámicas de grupo, grupos de discusión, etc. que se desarrolle desde el departamento de Gestión del Talento.	Indicador: Diseño del procedimiento. Número de actuaciones realizadas. Número de mujeres y hombres participantes y con potencial detectados/as. Resultado: Procedimiento puesto en marcha. Personal con potencial detectadas.	Gestión del Talento y Gerentes de RRHH	2016
5. Realizar por parte de RRHH un estudio de la percepción de la plantilla sobre los condicionantes principales que se valoran para promocionar. El resultado del estudio se informará a la Comisión de Seguimiento.	Indicador: Diseño del estudio. Resultado: Informe del estudio.	RRHH	2016
6. Informar a toda la plantilla del resultado de su evaluación del desempeño y marcar las posibles acciones de mejora.	Indicador: Número de personas informadas. Resultado: Nº de plantilla informada.	Gerentes unidades y Operacionales	Anualmente
7. Realizar un estudio de los resultados de la evaluación en los equipos gerenciales en función de si la persona que evalúa es un hombre o una mujer.	Indicador: Documento del estudio evaluación. Resultado: Comprobar la influencia de quien evalúa en el resultado de la evaluación	Gestión del Talento	Pendiente herramienta informática
8. Realización de un seguimiento anual por marca, grupos profesionales y áreas funcionales de las promociones desagregadas por sexo.	Indicador: Nº de mujeres promocionadas/Nº total de promociones. Nº de hombres promocionados/Nº total de promociones. Resultado: Seguimiento realizado.	Gestión del Talento	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.4.3: Continuar avanzando en la promoción de las mujeres.			
MEDIDAS	INDICADORES Y RESULTADO	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Adoptar la medida de acción positiva de que a igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a grupos o áreas profesionales en los que tenga menos presencia.	Indicador: Nº de veces que se ha aplicado la acción positiva = distinta de 0. Nº de mujeres promocionadas por aplicación de la acción positiva. Resultado: La medida se ha aplicado.	Gestión del Talento y gerentes de zona y RRHH.	
2. Fomentar la participación de mujeres en la formación, a través de la sensibilización del Equipo Operacional, para la promoción a áreas funcionales y grupos profesionales en que estén subrepresentadas con el objetivo de aumentar su presencia en los cursos de formación.	Indicador: Número de mujeres formadas / Número de personas formadas Resultado: Acción positiva; aumento del número de mujeres formadas en los procesos de promoción.	Gestión del talento y gerentes de zona y de RRHH.	
3. Alcanzar un mínimo de un 50% de promociones de mujeres, que será mantenido mientras las mujeres representen menos del 50% en los grupos I y II, siempre en condiciones de idoneidad	Indicador: Número de mujeres promocionadas / Número de personas promocionadas = tiende a 0,50 Resultado: Cumplimiento de la acción positiva.	Gestión del talento y gerentes de zona y de RRHH.	Anual

7.5 Formación

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.5.1: Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa; RRHH y equipos gerenciales, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres u hombres en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.			
MEDIDAS	INDICADORES Y RESULTADO	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Revisar el contenido del Plan de Formación anual desde la perspectiva de género.	Indicador: Informe sobre la revisión del Plan. Resultado: Plan revisado	Comisión de seguimiento.	Anual
2. Revisar desde la perspectiva de género los contenidos y materiales que se imparten en los cursos de formación.	Indicador: nº de cursos revisados / nº total de cursos = tiende a 1 Resultado: Todos los cursos revisados. Indicador es 1	Dpto. de formación y Comisión de seguimiento.	
3. Impartir un módulo de igualdad (que contemple materia referente a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo) en la formación dirigida a la nueva plantilla y a la existente, incluido equipo gerencial.	Indicador: Nº de módulos de igualdad incluidos / Nº de cursos existentes en gestión de personas = tiende a 1 Resultado: La igualdad se incluye en toda la formación. Indicador es 1.	Dpto. de formación. Responsable de igualdad.	
4. Realizar una formación específica en materia de género e igualdad dirigida a todo el personal de RRHH.	Indicador: Nº de personas formadas / Nº de personas del Área = tiende a 1 Resultado: Personal del Área formado.	Dpto. de formación	
5. Incluir en los cursos de formación para formadores un módulo de igualdad entre mujeres y hombres.	Indicador: Módulo de igualdad diseñado e incluido Resultado: Módulo integrado en el curso.	Dpto. de formación	2016
6. Elaborar una guía que oriente a las personas que diseñan los módulos formativos sobre la inclusión de la perspectiva de género en los contenidos.	Indicador: Documento de la guía. Resultado: Guía elaborada.	Dpto. de formación y Responsable de igualdad.	2016
7. Establecer un sistema en el que los trabajadores y trabajadoras en excedencia por guarda legal, manifiesten su interés en participar en los cursos formativos.	Indicador: Nº de personas en excedencia que manifiestan interés en participar en cursos formativos/Nº de personas en excedencia. Resultado: Sistema establecido.	Dpto. de relaciones Laborales	2016

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.5.2: Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa.			
MEDIDAS	INDICADORES Y RESULTADO	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Informar mediante los medios habituales de la empresa y facilitar el acceso fuera de la jornada laboral a los cursos on-line, de especialidades no relacionadas con el itinerario formativo obligatorio para el puesto de trabajo, a aquellas personas que quieran realizar una formación en áreas funcionales diferentes a la propia.	Indicador: Nº de mujeres y hombres que realizan formación relacionada con puestos de trabajo de otra área funcional. Resultado: Acceso a formación en otra Área funcional.	Dpto. formación	
2. Informar a la Comisión de Seguimiento de la participación por tipo de cursos de las mujeres y hombres en el Plan de Formación, desglosados por marcas, grupos profesionales, áreas funcionales. Se especificará el número de horas de cada curso desagregado por sexo.	Indicador: Datos sobre la participación de mujeres y hombres por tipo de cursos. Resultado: Comisión informada	Dpto. formación y Responsable de Igualdad	Anualmente

7.6. Retribución

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.6.1: Vigilar que la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESULTADOS	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Realizar un análisis de la estructura salarial (RMG, complementos y retribución variable) de las diferentes áreas funcionales y grupos profesionales para conocer las causas de las diferencias salariales detectadas entre mujeres y hombres realizando un seguimiento de las mismas por la Comisión de Igualdad.	Realización del estudio.	Informe del estudio	Administración de Personal	Anualmente
2. Si las conclusiones del análisis determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de actuación concreto.	Plan de actuación	Propuesta de medidas	Comisión de seguimiento y RRHH	Anualmente
3. Entregar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad la evaluación sobre la equidad retributiva.	Acta de la reunión en la que se ha informado.	Comisión conoce la evolución y evaluación de la equidad retributiva.	Responsable de Igualdad.	Anualmente

7.7 Conciliación

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.7.1: Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESULTADOS	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Utilizar los canales de comunicación interna de la empresa (Club del empleado/a) para informar permanentemente a la plantilla de los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y las disponibles en la empresa que mejoran la legislación, (es igual a la tercera medida)	Publicación informativa	Personal informado.	RRHH	
2. Difundir mediante los medios habituales de la Empresa los derechos que tienen concedido por Convenio Colectivo las parejas de hecho.	Permisos informados.	Personal informado.	RRHH	
3. Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación.	Nº de permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitados y disfrutados por mujeres y hombres.	Información registrada	Responsable de Igualdad	anualmente

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.7.2: Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.					
MEDIDAS	INDICADORES	RESULTADOS	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO	
1. Posibilidad de solicitar reducción de jornada por motivos personales (excluyendo la prestación de servicios en otra compañía) temporalmente (plazo mínimo de dos meses y máximo de un año), previa justificación, previo acuerdo de las partes. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado para mujeres y hombres la reducción y/o adaptación	Medida aplicada	Gerente de RRHH y gerencia de unidad.	Entrada en vigor del Plan de Igualdad.	
2. Aumentar de dos a tres años el tiempo de excedencia que se puede solicitar para el cuidado de familiares dependientes, sin reserva de puesto de trabajo y previa acreditación de la necesidad.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado	Medida aplicada	Gerente de RRHH	Entrada en vigor del Plan de Igualdad.	
3. Garantizar un permiso retribuido de dos días para las gestiones previas a las adopciones internacionales y aquellas que exijan desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma, previa justificación.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado para mujeres y hombres		Gerente de unidad y Gerente de RRHH	Entrada en vigor del Plan de Igualdad	
4. Establecer un permiso no retribuido por el tiempo necesario para los trabajadores/as con descendientes menores de 12 años o con personas dependientes a su cargo para atender situaciones que exijan su presencia, justificándolo debidamente. Por acuerdo entre el trabajador y la Empresa se podrá establecer el mecanismo de recuperación del tiempo empleado en esta licencia, en otro caso se descontará de vacaciones.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado para mujeres y hombres		Gerente de unidad y Gerente de RRHH	Entrada en vigor del Plan de Igualdad	
5. Dar preferencia, cumpliendo los requisitos de idoneidad, dentro de la misma área funcional en la movilidad geográfica fuera de la Comunidad Autónoma por motivos de cuidados de personas dependientes (menores de 12 años y familiares de 1º grado de consanguinidad o afinidad), previa justificación.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado para mujeres y hombres		Gerente de unidad y Gerente de RRHH	Entrada en vigor del Plan de Igualdad	
6. Dar preferencia en el cambio de movilidad geográfica con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as u otras situaciones para personas separados/divorciados o cuya guarda y custodia recaiga en uno de los dos progenitores. Las solicitudes se concederán, previo acuerdo entre las partes y justificación de la necesidad y siempre que exista idoneidad en ella/la trabajador/a solicitante	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado para mujeres y hombres		Gerente de unidad y Gerente de RRHH	Entrada en vigor del Plan de Igualdad	

MEDIDAS	INDICADORES	RESULTADOS	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
<p>6. Utilizar las nuevas tecnologías de la información (videoconferencias etc.), siempre que sea posible, para evitar continuos viajes o desplazamientos.</p> <p>Facilitar la tramitación a través de la mutua de la solicitud de a prestación económica que amplía el cobro hasta el 100% de la jornada, así como de las cotizaciones a la seguridad social a jornada completa en aplicación del artículo 37.5 del ET que da derecho a las y los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente a una reducción de jornada por cuidado de un hijo/a menos de 18 años enfermo de cáncer o afectado por alguna enfermedad grave cuyo listado y criterios están recogidos en el RD 1148/2011. La reducción se podrá acumular en jornadas completas según las necesidades de la persona causante.</p>	<p>Existencia de herramientas informáticas que permitan una conexión on line.</p> <p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado para mujeres y hombres</p>		<p>Gerente de unidad y Gerente de RRHH</p>	<p>Entrada en vigor del Plan de Igualdad</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.7.3: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESULTADOS	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los trabajadores sobre corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas y sobre las medidas de conciliación existentes en VIPS	Nº de campañas realizadas.	Evolución del nº de permisos solicitados por los hombres.	RRHH	Entrada en vigor del Plan de Igualdad
2. Los trabajadores que no hayan acordado la acumulación de lactancia en jornadas completas, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará a una hora y media en el caso de ser solicitado por el padre (dos fracciones de cuarenta y cinco minutos). Esta medida podrá adoptarse hasta que el menor cumpla los nueve meses de edad.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado para mujeres y hombres		Gerente de unidad y Gerente de RRHH	Entrada en vigor del Plan de Igualdad
3. Ampliación del permiso por nacimiento de hijos a cinco días, siendo de aplicación en los casos de adopción y acogimiento, siempre y cuando la madre le haya cedido al padre al menos dos semanas de su suspensión de contrato por maternidad.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado para mujeres y hombres		Gerente de unidad y Gerente de RRHH	Entrada en vigor del Plan de Igualdad
4. Posibilitar la unión del permiso de paternidad recogido en la Ley 3/2007 a las vacaciones, previo acuerdo de las partes.	Nº de veces que se ha solicitado.	Evolución del nº de permisos solicitados por los hombres.	RRHH	Entrada en vigor del Plan de Igualdad
5. Permiso no retribuido para acompañar al hijo/a menor de 12 años a reuniones, tutorías o eventos escolares. Se deberá acreditar la coincidencia con la jornada laboral. Por acuerdo entre el trabajador y la empresa se podrá establecer el mecanismo de recuperación del tiempo empleado en esta licencia. En otro caso de descontará de las vacaciones.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado para mujeres y hombres		Gerente de unidad y Gerente de RRHH	Entrada en vigor del Plan de Igualdad

7.8 Salud Laboral

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.8.1: 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 las trabajadoras.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESULTADOS	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Revisar la evaluación de riesgos por embarazo y lactancia natural para actualizar el catálogo de puestos exentos de ellos.	Puestos de trabajo revisado/nº de puestos de trabajo existentes= tiende a 1	Evaluación de riesgos revisada y catálogo de puestos exentos de riesgos actualizado.	Servicio de prevención	
2. Revisar la documentación referente al embarazo (dúPLICOS, cartel informativo, etc) y difundir el cartel de embarazo existente para que pueda ser conocido el mismo por la totalidad de la plantilla de la empresa. Unifica 2 y 3	Documentos revisados	Documentos actualizados en su caso.	Servicio de prevención	
3. La Comisión de Seguimiento hará un seguimiento del cumplimiento de las Normas de protección del embarazo.	Seguimiento realizado	Seguimiento realizado.	Comisión de Seguimiento	Anual
4. El Comité de Seguridad y Salud informará a esta Comisión de Seguimiento de la siniestralidad (AT y enfermedad profesional) por género y análisis de resultados por marca, áreas funcionales y grupos profesionales.	Índices de Siniestralidad (AT y EP) desagregados por marca, área funcional, grupo profesional y sexo	Documentos de Índices de Siniestralidad entregados a la Comisión de Seguimiento para su estudio	Servicio de prevención	Anualmente
5. Incorporación de la perspectiva de género en la evaluación de los riesgos de trabajo a hombres y mujeres a fin de detectar y prevenir riesgos vinculados con el sexo.				

OBJETIVO ESPECÍFICO: 7.8.2: Prevenir y eliminar el acoso sexual o por razón de sexo.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESULTADOS	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Difundir los valores del grupo para asegurar un ambiente de respeto entre compañeros/as y prevención del acoso.	Difusión valores del grupo.	Plantilla informada.	RRHH y comunicación	
2. Difundir el protocolo de acoso a todos los niveles por los medios habituales de la empresa.	Chequeo de que se ha realizado la difusión por los medios habituales de la empresa.	Protocolo conocido por la plantilla.	RRHH y comunicación	
3. El departamento de RRHH, presentará a la Comisión de Seguimiento, el informe semestral sobre los procesos iniciados por acoso según el protocolo previsto en el Convenio Colectivo de empresa (número, tipología, resolución...), así como el número de denuncias archivadas por marca.	Acta de la reunión de la Comisión de Seguimiento donde conste la entrega del informe.	Comisión de Seguimiento informada de los casos de acoso sexual o por razón de sexo.	RRHH responsable de igualdad	Semestral

7.9 Violencia de Género

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.9.1: Divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo, así en mayor medida a su protección.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESULTADOS	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.	Difusión por los medios habituales de la empresa.	Plantilla informada	RRHH y comunicación	A la firma del Plan de Igualdad
2. Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral, previa acreditación de tal situación.	Nº de mujeres víctimas que han solicitado alguna de las medidas/ nº de medidas concedidas = tiende a 1	Medida adoptada.	Gerente de RRHH	A la firma del Plan de Igualdad
3. Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta un año con reserva del puesto. Durante este periodo la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Nº de mujeres víctimas de género que han utilizado la medida/ nº de mujeres víctimas de género.	Mejora derechos mujeres víctimas de violencia de género.	Gerente de RRHH	A la firma del Plan de Igualdad
6. Conceder, en el primer traslado, siempre y cuando suponga cambio de domicilio, a la trabajadora víctima de violencia de género (que acredite dicha situación mediante sentencia o auto del juzgado), una ayuda económica de 300 euros, así como un anticipo de nómina, cuyas condiciones de devolución, serán acordadas con la Compañía en el momento de su concesión.	Nº de anticipos concedidos/nº de anticipos solicitados. Nº de ayudas concedidas/nº de ayudas solicitadas	Mejora derechos mujeres víctimas de violencia de género.	RRL	A la firma del Plan de Igualdad
5. Continuar con las colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	Nº de mujeres víctimas de género contratadas a través de las colaboraciones. Nº de asociaciones con las que hay colaboración.	Contratación de mujeres víctimas de género.	Selección y RC	A la firma del Plan de Igualdad
6. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados.	Acta de la reunión de la Comisión de Seguimiento en la que se informa del número de casos de mujeres víctimas de género tratados.	Comisión de Seguimiento informada.	RRL	Anual
7. Realizar una campaña específica el día internacional de la violencia de género.		Campaña realizada	RC y Agente de Igualdad	Anual
8. Establecer un permiso retribuido de 2 días adicionales al previsto en el convenio, en el caso de traslado a otro centro de trabajo que suponga cambio de domicilio y localidad, motivado por la condición de víctima de violencia de género, previa acreditación mediante sentencia o auto judicial.	Nº de permisos solicitados. Nº de permisos concedidos	Medida adoptada	Gerente de RRHH	A la firma del Plan de Igualdad

7.10 Comunicación y Sensibilización

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.10.1:
Facilitar 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	RESULTADOS	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Revisar y corregir en su caso el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: sharepoint, Club empleado/a, UP, comunicados, mensajes en nóminas, etc. para que sea neutro.	Plataformas de comunicación revisados. Chequeo a una muestra de comunicados, mensajes, etc.	Lenguaje e imágenes corregidos. La comunicación interna se realiza en lenguaje neutro.	Comunicación interna, marketing y RRHH	A lo largo de la vigencia
2. Revisar y corregir en su caso el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones externas: Webs y Canal de empleo (imágenes y texto) para que el lenguaje sea neutro.	Páginas webs revisadas.	Lenguaje e imágenes corregidos. La comunicación externa se realiza en lenguaje neutro	Comunicación interna, marketing y RRHH	A lo largo de la vigencia
3. Formar 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	Personal de comunicación y marketing formado	Dpto. de formación	
4. Creación de un manual de lenguaje no sexista.		Manual realizado	Dpto. de Formación	
5. Informar a los hombres a través de los medios habituales de la empresa sobre sus derechos como padres a utilizar los permisos parentales.	Informaciones realizadas	Hombres informados	RRHH	

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.10.2: Establecer canales de información permanentes sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESULTADOS	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, a través de la difusión de mensajes en el Club del empleado/a, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Mensajes dedicados a la igualdad en los diferentes canales de comunicación.	Plantilla informada en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	RRHH y comunicación	A lo largo de la vigencia del plan
2. Resaltar en la secciones de misión y principios de la página web el compromiso del Grupo VIPS con la política de igualdad de oportunidades.	Compromiso del Grupo explicitado en la página web.	En la comunicación externa de la empresa figura el compromiso con la igualdad.	RRHH ,comunicación y Marketing	A lo largo de la vigencia del plan
3. Mantener canales de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias, expresar opiniones y hacer propuestas de mejora (Canal ético y mail del Club del empleado/a).	Nº de sugerencias, opiniones y propuestas de mejora recogidas al año.	Canal de información de abajo a arriba establecido y funcionando.	RRHH y responsable de igualdad	
4. Difundir la existencia, dentro de la empresa, de la persona responsable de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	Nombre de la persona responsable en materia de igualdad difundido por los diferentes canales de comunicación interna.	Plantilla informada de la persona a la que dirigirse para cuestiones relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres	RRHH y comunicación interna	
5. Difundir el Plan de igualdad por los medios habituales y realizar campañas específicas del mismo y de sus novedades.	Verificar la difusión del Plan de igualdad.	Plantilla informada del Plan.	RRHH y comunicación	
6. Publicar en el BOE el presente Plan de igualdad.	Plan de igualdad publicado.	Plan de igualdad publicado.	RRHH	A partir de la firma del Plan de igualdad.
7. Para facilitar la comprensión de la información a toda la plantilla, la difusión de la comunicación se realizará en términos comprensibles para todas las personas.	Difusión realizada en términos comprensibles	Utilización términos comprensibles.	RRHH y comunicación interna	A lo largo de la vigencia del plan
8. Dejar constancia, haciendo participe a proveedores y empresas colaboradoras, del compromiso del Grupo con la igualdad de oportunidades.		Comunicación realizada	Comunicación	

Indicadores o criterios de seguimiento:

La figura del indicador o criterios de seguimiento recogidos en las fichas de objetivos específicos y medidas analiza la situación de partida de las mujeres y hombres en el Grupo VIPS (diagnóstico de situación elaborado para la negociación del presente Plan de Igualdad) comparándola con los cambios que se vayan produciendo a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad, siendo en consecuencia, una herramienta eficiente para hacer visible ante la Comisión de Seguimiento los efectos que se vayan produciendo.

Por tanto, dicho indicador es a los solos efectos de seguimiento y valoración de la evolución de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad.

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 del Grupo Vips, 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 adaptación, 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 del Grupo Vips. Dicha Comisión se constituirá al mes siguiente de la firma del mismo.

Composición:

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del Grupo Vips será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, en número de 6 representantes de la empresa y 6 de la parte sindical, que serán designados/as por dichas partes firmantes con la siguiente composición:

Por la parte empresarial:

– 6 representantes

Por la parte sindical:

- 2 representantes CCOO.
- 2 representantes FETICO.
- 2 representantes UGT.

Cada una de las organizaciones sindicales mencionadas tendrá derecho a nombrar una persona adicional que participará en las reuniones en calidad de asesor/a, con voz pero sin voto.

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

Funciones:

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- 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 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.

En aquellos asuntos individuales ajenos al contenido del Plan de Igualdad no será preceptiva la intervención de la Comisión de Seguimiento.

- 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 puestos 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 con la ejecución del Plan.
 - El grado de ejecución de las medidas.
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - La identificación de posibles acciones futuras.

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

- 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 en 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/ 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 grado de consolidación en la igualdad de oportunidades en la empresa.

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

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

Funcionamiento:

La Comisión se reunirá como mínimo cada 4 meses, con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida 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 válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de la persona asesora que estimen conveniente.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán 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.

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

Solución extrajudicial de conflictos:

Adhesión al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (V ASAC.) Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (V ASAC), publicado en el Boletín Oficial del Estado 23.2.2012; sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Sin perjuicio de que en los ámbitos inferiores las partes correspondientes puedan adherirse a los sistemas extrajudiciales o de solución alternativa de conflictos laborales,

establecidos en las Comunidades Autónomas; desde el ámbito estatal, para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad, las partes se adhieren y someten a los mismos.

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



www.cigservizos.org