

Plan de Igualdad entre mujeres y hombres

GRUPO VIPS

Grupo
VIPS



FETICO



CHTJ

Comercio, Hostelería-
Turismo y Juego

V.G.P

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
2. ESTRUCTURA	13
3. DEFINICIONES	16
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN	20
5. VIGENCIA	20
6. OBJETIVOS GENERALES	20
7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS	21
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	47
10. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	48

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

1. INTRODUCCIÓN

- ✓ Presentación de la empresa.
- ✓ Marco legal en el que se encuadran los planes.
- ✓ Compromiso de la empresa con la igualdad
- ✓ Características generales del plan.

2. ESTRUCTURA

- ✓ Fases del plan (diagnóstico, programa de actuaciones, seguimiento y evaluación, Comisión de Seguimiento).
- ✓ Finalidad del programa de actuaciones (doble estrategia: medidas de igualdad transversales-acciones positivas).
- ✓ Estructura del Plan (Objetivos generales, específicos, medidas, calendario y responsable).
- ✓ Áreas de intervención (Definición de las áreas en las que interviene el plan).

3. DEFINICIONES

- ✓ Definición de conceptos.

4. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

- ✓ Definición del ámbito de competencia del Plan.

5. VIGENCIA

- ✓ Definición de la temporalidad del Plan.

6. OBJETIVOS GENERALES

- ✓ Definición de los objetivos generales.

7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

- ✓ Definición de los objetivos específicos y medidas para cada área de actuación en función del diagnóstico.
- ✓ Definición de las medidas y/o acciones positivas a adoptar en cada área de intervención, su plazo de ejecución y el departamento o persona responsable de su aplicación:

1. ACCESO A LA EMPRESA
2. CONTRATACIÓN
3. PROMOCIÓN
4. FORMACIÓN
5. RETRIBUCIÓN
6. CONCILIACIÓN
7. SALUD LABORAL
8. VIOLENCIA DE GÉNERO
9. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- ✓ Conceptos.

9. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- ✓ Composición.
- ✓ Funciones.

1. INTRODUCCIÓN

Grupo Vips es uno de los líderes del sector de la restauración y el comercio en España.

La compañía gestiona en propiedad o bajo el régimen de franquicia un total de 16 marcas comerciales que incluyen 6 reconocidas cadenas: Vips (cafetería-restaurant y tienda), Ginos, The Wok, restaurantes Tío Pepe, T.G.I. Friday's y Starbucks Coffee en España y Portugal. Además gestiona un centro de elaboración de sándwiches (BSF).

Cuenta además con 11 restaurantes de alta gama, todos ubicados en Madrid: El Bodegón, Teatríz, Bice, Iroco, Lucca, Tattaglia, Rugantino, Paparazzi, Mood Velázquez y Root.

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 Vips ha conocido un crecimiento constante y fuerte, combinando la ampliación de su portfolio de marcas con un ambicioso plan de expansión. Con 40 años de experiencia en el sector, Grupo Vips se ha convertido en el mayor referente en hostelería en España. Tiene presencia en 16 provincias españolas y en Lisboa, Portugal. Sus equipos atienden a más de 150.000 personas al día en sus 350 establecimientos. Además, Grupo Vips posee un programa de fidelización pionero y líder en el sector de la restauración, el Club Vips, con 1.700.000 personas asociadas en toda España.

Grupo Vips, con sede central en Madrid, es una compañía de capital privado. Gran parte del éxito de la compañía reside en sus profesionales, más de 10.000 trabajadores y trabajadoras de 85 nacionalidades distintas.

Más información en: www.grupovips.com

El equipo humano, nuestro mayor activo

El desarrollo de todas las actividades del Grupo Vips en el sector servicios convierte al equipo humano en uno de sus valores clave.

Actualmente cuenta con una plantilla de más de 10.000 personas, con un 55% de mujeres y 60% de personas procedentes de otros países, entre los que están representadas 85 nacionalidades diferentes. El 48% del equipo gerencial tiene una nacionalidad diferente a la española.

El Grupo Vips apuesta por políticas de estabilidad laboral y de mejora de la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras del Grupo. El 98 % de la plantilla del Grupo Vips tiene un contrato indefinido.

Otras iniciativas del Grupo son los planes de empleo para mayores de 45 años, personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia de género, personas en régimen de tercer grado de privación de libertad.

Contratación y Formación en países de Origen:

Ante la situación deficitaria del mercado laboral español en el año 2000, unido al proceso de expansión del Grupo, que dificultaba la contratación de personal, hizo que en el año 2002 el Grupo Vips comenzara a contratar fuera de nuestras fronteras en colaboración con el Ministerio de Trabajo Español, mediante el sistema de contingente. Los acuerdos firmados estos últimos años han permitido la contratación en países como: Ecuador, Colombia, República Dominicana, Rumania, Perú, Bulgaria, Marruecos y Senegal e incluyen la formación en origen. Siguiendo este sistema de contratación el Grupo Vips puso en marcha a mediados de 2006, un plan de empleo que permite la contratación de familiares de empleados y empleadas en sus propios países de origen.

- Un Centro de Formación al servicio de la excelencia:

Grupo Vips cuenta con su propio Centro de Formación, que está preparado para impartir más de 70.000 horas de formación al año. El Centro cuenta con un panel de más de 1.000 personas expertas en formar y entrenar en las diferentes áreas de la empresa para difundir y garantizar el aprendizaje de los altos estándares de calidad de servicio y excelencia operacional de la empresa. Cuenta con unas instalaciones de más de 900 metros cuadrados, en las que se reproduce la realidad del negocio con aulas taller, aula multimedia, aula de cata de vino, etc. Con una capacidad para formar a 125 personas al día, desde su creación en el año 2004, en él se han realizado 30.000 acciones formativas, tanto en las áreas de hostelería como en las de comercio.

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:

En este sentido, desde sus comienzos, el Grupo ha enfocado el día a día de sus acciones con el objetivo de llevar a cabo su misión: "Ejercer un liderazgo basado en la excelencia profesional y en la confianza del consumidor". Para lograr el éxito ha sido esencial que todas las personas que componen el Grupo Vips tengan presente en su labor, tanto profesional como humana, esta misión y los principios de la compañía:

- Respetar a las personas y valorar su diversidad
- Entender que el éxito está asociado al trabajo en equipo
- Conseguir la máxima satisfacción de nuestros/as clientes
- Comprender que la rentabilidad es esencial en el presente y para el éxito del futuro.
- Contribuir positivamente a la sociedad.

La Responsabilidad Corporativa de Grupo Vips está orientada principalmente a las personas: a sus equipos colaboradores, clientes y el conjunto de la sociedad. Apuesta principalmente por este eje porque está estrechamente ligado a nuestra actividad: somos una empresa de servicios, por lo que todo nuestro negocio se fundamenta en las personas y en sus relaciones con ellas.

Dentro de este marco, el Grupo Vips desarrolla y apoya distintos programas con el objetivo de fomentar:

1) Integración Sociolaboral. Trabaja en la contratación directa de personas en riesgo de exclusión social. Para ello se apoya en asociaciones para la intermediación laboral como la Fundación Integra. También en mejorar la accesibilidad de sus establecimientos para que cualquiera pueda disfrutar de los servicios. Entre sus actividades, organiza *comidas solidarias* y *concursos temáticos* con colectivos con discapacidad y otros grupos en riesgo de exclusión social. Además está desarrollando programas de formación y sensibilización a la plantilla orientados a la integración de personas con discapacidad en el Grupo.

2) Voluntariado. Desde el año 2000, el Grupo VIPS apuesta por el fomento del voluntariado en la sociedad a través de la financiación exclusiva de hacesfalta.org, la principal web de voluntariado en España desarrollada por Fundación CHANDRA . Asimismo, involucra a sus *empleados y empleadas a través del portal de voluntariado corporativo* y la organización de “*días de voluntariado*”, así como otras actividades de voluntariado desarrolladas por los propios trabajadores y trabajadoras en su lugar de trabajo. En 2009, 283 personas voluntarias del Grupo VIPS completaron más de 1.500 horas de voluntariado.

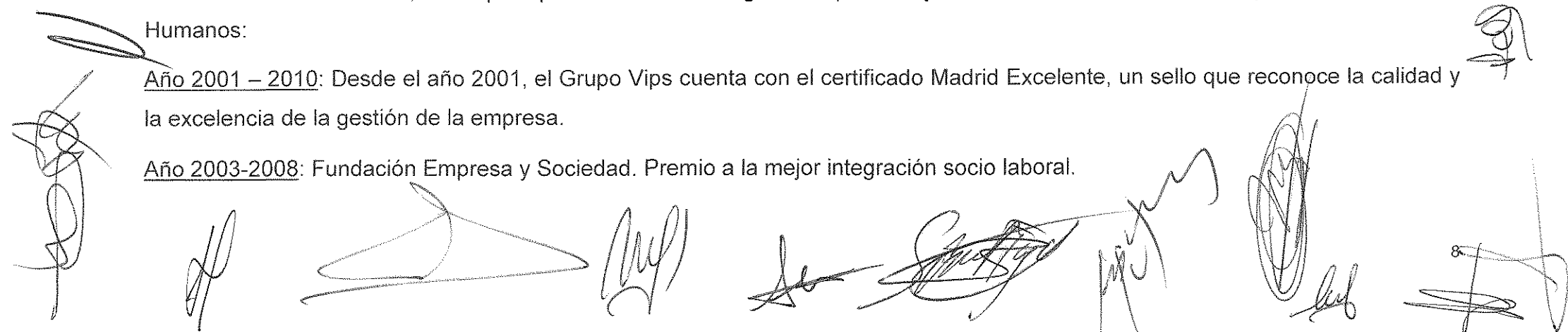
3) Medioambiente. El Grupo Vips ha creado un órgano interno, llamado *Comité Verde*, que tiene como objetivo identificar, medir y controlar todas las actuaciones con impacto medioambiental de la compañía. Además, publica cada dos meses una “Hoja verde”: boletín interno informativo y de sensibilización, que refleja las políticas medioambientales del Grupo y difunde buenas prácticas medioambientales entre los empleados y empleadas.

Premios y Reconocimientos

Por todas estas iniciativas, el Grupo Vips ha recibido los siguientes premios y menciones en relación con su política de Recursos Humanos:

Año 2001 – 2010: Desde el año 2001, el Grupo Vips cuenta con el certificado Madrid Excelente, un sello que reconoce la calidad y la excelencia de la gestión de la empresa.

Año 2003-2008: Fundación Empresa y Sociedad. Premio a la mejor integración socio laboral.



Año 2003 – 2004: Grupo Vips destacado en el *Campaign Report on European CSR Excellence 2003-2004* de la Comisión Europea

Año 2004: Actualidad Económica. Premio a la mejor acción social.

Año 2005: **Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España. Certificación Óptima a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa.**

Año 2005: Gobierno Colombia. Premio “Colombia es Pasión”. Por la integración de personas colombianas en el ámbito socio laboral de España.

Año 2006: Medalla Plata de la Comunidad de Madrid, por la integración socio laboral de personas inmigrantes.

Año 2008. Premio a las 100 mejores ideas, Actualidad Económica por el proyecto Brazos Abiertos

Año 2009. Premio Fundación Bip Bip, Categoría Proyecto Solidario de Empresa por su iniciativa Brazos Abiertos

Premio FEHR a la Mejor Empresa hostelera comprometida con la Responsabilidad Social

Año 2010: Entrega de la placa conmemorativa del sello “Madrid Excelente” por parte del Consejero de Economía y Hacienda de la Comunidad de Madrid a nuestro Presidente, por haber superado año tras año las evaluaciones y renovaciones del sello, lo que nos hace formar parte del grupo de empresas “excelentes” de la Comunidad de Madrid.

CERTIFICACION ÓPTIMA.

Grupo Vips obtuvo en el año 2005 la certificación Óptima expedida por el Ministerio de Trabajo y promovida por el Instituto de la Mujer siendo la primera empresa del sector de hostelería que obtuvo dicho reconocimiento.

Esta certificación se obtuvo después de realizarse un diagnóstico por parte de una empresa externa (Deloitte) y construir junto a ella y el Instituto de la Mujer una serie de medidas y acciones positivas encaminadas a mejorar la situación existente en la empresa en relación al género.

Algunas de estas medidas implantadas fueron, a modo de ejemplo:

- Utilización de un lenguaje neutro en las comunicaciones externas, procesos de selección, comunicación a medios.
- Comunicación interna sobre el programa, su alcance y las medidas puestas en marcha, en el seno de la organización.
- Programas de sensibilización sobre la corresponsabilidad de padres en el cuidado y asistencia de los hijos/as.
- Creación de un decálogo para una selección no sexista implantado por todas las personas involucradas en los procesos de selección de la empresa.
- Designar a una persona responsable de igualdad.
- Información sobre el modo de actuar en los casos de violencia de género.

Sin duda este hecho ha significado que la empresa tenga ya instaurada una cultura de respeto, tanto en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como de gestión de la diversidad, por razón de raza, religión y género.

Además de las acciones ya enumeradas, el Grupo Vips en el año 2002 fue la primera Empresa en suscribir un Convenio con el Ministerio de Trabajo y el Instituto de la mujer, para favorecer la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.

En el año 2006, firmó un Convenio con la Comunidad de Madrid y el Servicio Regional de Empleo con la misma finalidad.

El año 2007 y con el mismo objetivo se suscribió un convenio con el Ministerio de trabajo y Seguridad Social.

Por último en el año 2006 se firmó un Convenio con la Comunidad de Madrid para la inserción laboral de personas desempleadas, mayores de 45, en especial, mujeres.

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:

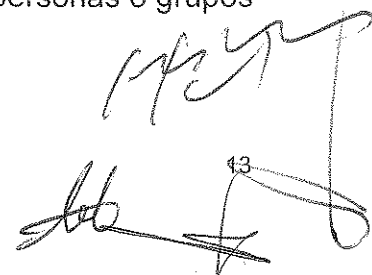

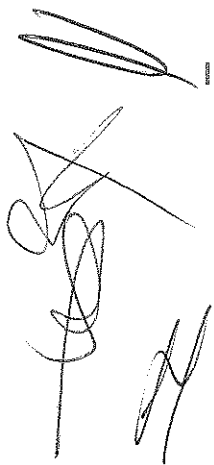
- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.

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



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, a smaller signature, a signature with a large loop, a signature with a horizontal line, a signature with a long horizontal stroke, a signature with a large loop, and a signature with a large loop. There are also some smaller initials and marks scattered around.

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

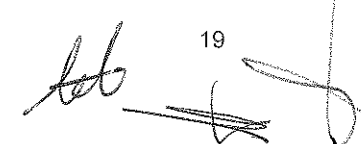
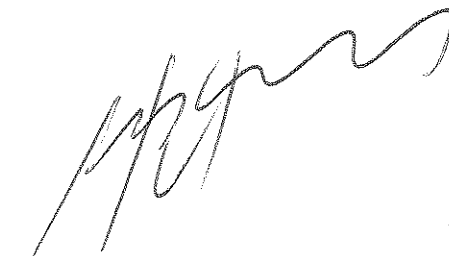
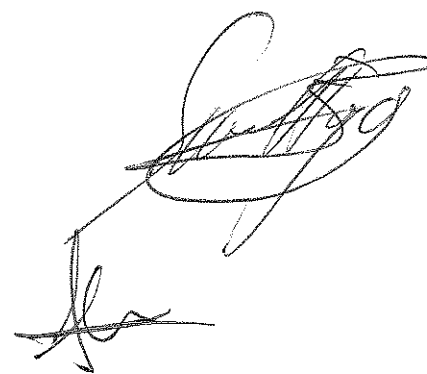
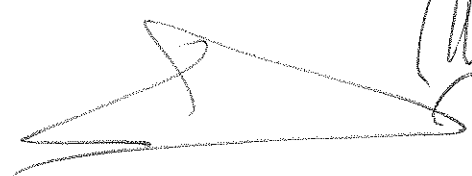
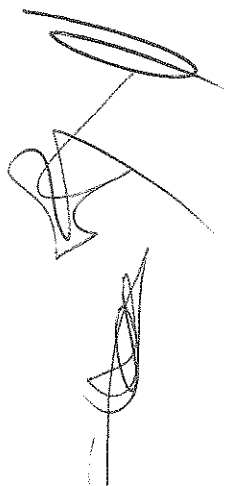
Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, 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.

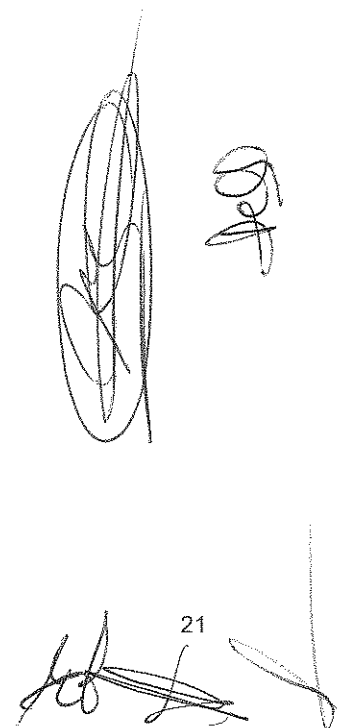
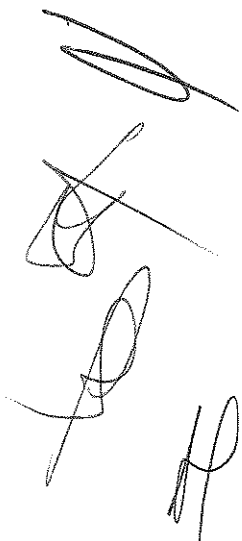
1.2. Mantener o consolidar la perspectiva de género en la gestión de la empresa. Designar la figura de la persona responsable de igualdad como garante de dicha integración.

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.

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. ACCESO

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.1.:

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:	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
<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> <p>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.</p> <p>b. 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 mantenimiento del equilibrio de mujeres y hombres en la plantilla</p> <p>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.</p>	<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>	Dpto. de Selección.	6 meses
<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>	RRHH centrales	Mayo 2011
<p>3. Elaborar 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>	Dpto selección	1 año

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.1. (cont.)

MEDIDAS	INDICADORES Y RESULTADO	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
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.	Indicador: N° de comunicaciones realizadas/ N° de empresas con las que se ha externalizado = tiende a 1 Resultado: Consultoras informadas. Indicador es 1	RRHH unidades de apoyo.	Cuando se produzca la contratación de la empresa.
5. Publicitar en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	Indicador: Número de ofertas publicadas con compromiso / número total de ofertas publicadas = tiende a 1 Resultado: El compromiso aparece en todas las ofertas. Indicador es 1	Dpto selección	6 meses
6. Disponer de información estadística desagregada por sexo de los procesos de selección para las diferentes áreas funcionales (número de personas seleccionada) y su resultado (número de personas contratadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Indicadores: • 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 contratadas / número de personas contratadas = tiende a 0,5 • Número de hombres contratadas / número de personas contratadas= tiende a 0,5 Resultado: Información estadística recogida y disponible.	Dpto selección.	Enero 2012 si está implantada página web

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.2.:

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	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. En la selección externa de 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 áreas funcionales.	Indicador: Para cada proceso de selección (externo): Número de mujeres contratadas por área funcional/ Número de personas contratadas = tiende a 0,5. Número de hombres contratados por área funcional / Número de personas contratadas = tiende a 0,5 Resultado: La proporción por sexos en cada puesto es equilibrada.	Dpto de selección	6 meses
2. Establecer 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.	Indicador: Número de colaboraciones establecidas / número de contactos mantenidos. Número de inserciones realizadas. Resultado: Existencia de contrataciones por esta vía.	Dpto selección	1 mes
3. En los procesos de selección externa para puestos de responsabilidad, se establecerá la medida de acción positiva de que a igualdad de condiciones y competencia accederá la persona del sexo menos representado en dichos puestos.	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.	Rrhh unidades apoyo y dpto de selección	1 mes

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.2. (cont.)

MEDIDAS	INDICADORES Y RESULTADO	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
5. Establecer el principio general en los procesos de selección de que, a igualdad de condiciones de idoneidad y competencias, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área funcional y grupo profesional.	Indicador: Número de mujeres y hombres seleccionados para cada puesto en los que estén infrarepresentados/as. Número de veces en los que se ha aplicado la medida positiva. Resultado: La proporción por sexos es equilibrada.	Rrhh unidades apoyo y dpto de selección	1 mes.
6. Disponer de información estadística e informar a la Comisión de Seguimiento sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes áreas funcionales y grupos profesionales para hacer el seguimiento de la evolución de la plantilla.	Indicador: Número de mujeres y hombres por áreas funcionales y grupos profesionales Resultado: Acta de la reunión en la que se traslade la información.	Rrhh gestión económica responsable igualdad	Carácter anual.

7.2. CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.2.:

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación.

MEDIDAS	INDICADORES Y RESULTADO	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
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.	Indicador: Número de comunicaciones de vacantes a tiempo completo publicadas por centro de trabajo / Número de vacantes a tiempo completo cubiertas por centro de trabajo= tiende a 1 Resultado: Plantilla informada.	Gerente unidades.	Enero 2012
2. 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.	Indicador: Número de comunicaciones de vacantes a tiempo completo publicadas por cada zona operacional / Número de vacantes a tiempo completo cubiertas por cada zona operacional = tiende a 1 Resultado: Plantilla informada.	Gerentes de zona	Enero 2012
3. 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, en relación al mismo grupo profesional, y en igualdad de condiciones y de idoneidad para el puesto tendrán preferencia las mujeres con contrato a tiempo parcial.	Indicador: Número de mujeres que pasan de tiempo parcial a completo o a aumento de jornada por aplicación de esta medida Número total de personas que han aumentado su jornada. Resultado: Tender a la equidad entre mujeres y hombres en los tiempos completos o parciales +	RRHH y gerentes unidades.	1 mes
4. 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.	Indicador: Número de mujeres que pasan de tiempo parcial a completo. Número de hombres que pasan de tiempo parcial a completo. Resultado: Información disponible y recogida.	Rrhh gestión económica responsable igualdad	Carácter anual.

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.2.:
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación.

MEDIDAS	INDICADORES Y RESULTADO	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
5. Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución de las contrataciones (detallando tipo de contrato).	Indicador: Acta de las reuniones en las que se informa. Resultado: Comisión informada.	Rrrh gestión económica responsable igualdad	Carácter anual.

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.2.2.:

Designar a una persona responsable de Igualdad en la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES Y RESULTADO	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Designar 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.	Indicador: Persona seleccionada. Resultado: Figura creada.	RRHH Designación inmediata y asunción de responsabilidades	3 meses.

7.3. PROMOCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.3.1.:

Fomentar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

MEDIDAS	INDICADORES Y RESULTADO	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Comunicar y posibilitar a toda la plantilla la opción a la promoción, estableciendo un sistema por el que el personal pueda comunicar su deseo de promocionar, a través de la gerencia de zona y la gerencia de RRHH.	Indicador N° de comunicaciones de mujeres realizadas a gerencia de zona o gerencia de RRHH/N° de comunicaciones totales. Resultado: Comunicaciones realizadas	RRHH y gerencia de zona	3 meses
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.	RRHH centrales	Pte herramienta informática
3. Tener datos estadísticos desagregados por sexo de las preguntas del cuestionario de evaluación del desempeño referidas a las consideraciones sobre la preparación de las personas para asumir responsabilidades superiores, así como de la disposición de la persona evaluada para promocionar.	Indicador: 1. N° de mujeres que se considera están preparadas para asumir una responsabilidad mayor / n° de personas evaluadas. 2. N° de hombres que se considera están preparados para asumir una responsabilidad mayor / n° de personas evaluadas. 1 y 2 tienden a ser parecidos. Resultado: Datos recogidos e informados, 1y2 se corresponden con % mujeres y hombres en plantilla.	RRHH centrales	Marzo 2011

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.3.1. (cont.)			
MEDIDAS	INDICADORES Y RESULTADO	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
4. 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	Enero 2012.
5. 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.
6. Disponer de información estadística desagregada por sexo de las personas que se forman para la promoción y las que son realmente promocionadas.	Indicador: Nº de mujeres promocionadas/ Nº de mujeres formadas = tiende a 1 Nº de hombres promocionados / Nº de hombres formados = tiende a 1 Resultado: Datos registrados e informados. Indicador es 1	Dpto de RRHH desarrollo	6 meses.
7. 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.	Dpto de RRHH desarrollo	Junio 2011
8. Disponer de información estadística anual desagregada por sexo del número de personas que, después de promocionar, renuncian a ejercer el puesto.	Indicador: Nº de mujeres que renuncian/Nº de mujeres promocionadas al año. Nº de hombres que renuncian/ Nº de hombres promocionados al año. Resultado: Información recogida e informada. Indicador es 0	Dpto de RRHH desarrollo	6 meses.

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.3.2.:

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/ Nª total de documentos del procedimiento. Resultado: Todos los documentos analizados desde la perspectiva de género.	Comisión de seguimiento	Enero 2011
2. Difundir y publicitar los criterios de promoción profesional de la empresa.	Indicador: Criterios publicados en los canales internos. Resultado: Plantilla informada.	RRHH centrales	Mayo 2011
3. Informar a la Comisión de Seguimiento del itinerario formativo definido y de los perfiles objetivos y subjetivos necesarios de cada puesto de trabajo en cada área operacional.	Indicador: Nº de perfiles informados/ Nª total de perfiles Resultado: Competencias definidas e informadas.	Dpto de desarrollo y formación	Junio 2011
4. Realizar por parte de RRHH de los SSCC un seguimiento específico de las promociones de personas con 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.	Dpto desarrollo	Junio 2012
5. Diseñar un procedimiento de detección de potencial a través de dinámicas de grupo, grupos de discusión, etc. que se desarrolle desde los RRHH de la Sede Central.	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.	Dpto desarrollo	Octubre 2010
6. Realizar por parte de RRHH un estudio de la percepción de la plantilla sobre los obstáculos principales para la promoción en relación con las dificultades de hombres y mujeres. El resultado del estudio se informará a la Comisión de Seguimiento.	Indicador: Diseño del estudio. Resultado: Informe del estudio.	RRHH centrales	Febrero 2014
7. Informar a toda la plantilla de sus resultados individuales de la evaluación del desempeño y marcar las posibles acciones de mejora.	Indicador: Número de personas informadas. Resultado: Nº de plantilla informada.	Dpto desarrollo y gerentes unidades y zona	Febrero 2011
8. 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 (Grupo II al I) (gerencia, jefatura de cocina y jefatura de sala).	Indicador: Documento del estudio evaluación. Resultado: Comprobar la influencia de quien evalúa en el resultado de la evaluación.	Dpto desarrollo	Mayo 2011

9. Realización de un seguimiento anual por grupos profesionales y áreas funcionales de las promociones desagregadas por sexo.	Indicador: N° de mujeres promocionadas/N° total de promociones. N° de hombres promocionados/N° total de promociones. Resultado: Seguimiento realizado.	Dpto desarrollo y gestión económica	Anual
---	--	-------------------------------------	-------

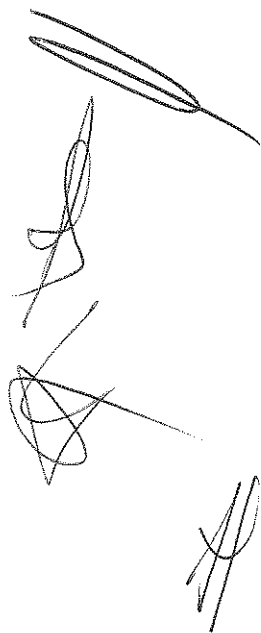


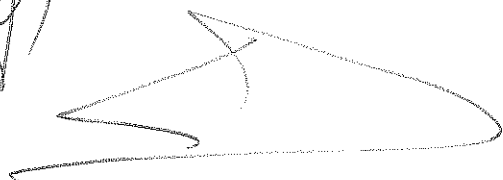
The lower half of the page contains several handwritten signatures and marks. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there is a large, stylized signature. To the right of the center, there are two more signatures, one of which is circled. On the far right, there is a small signature and a mark that looks like a checkmark or a stylized 'L'. The page number '32' is visible in the bottom right corner.

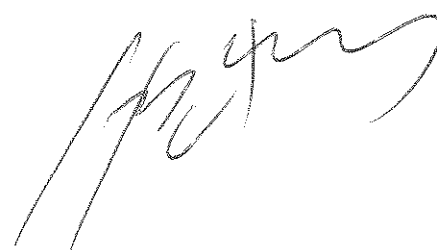
OBJETIVO ESPECÍFICO 7.3.3.:

Continuar avanzando en la promoción de las mujeres.

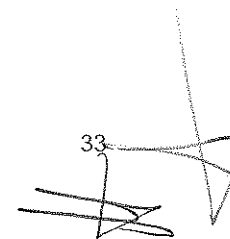
MEDIDAS	INDICADORES Y RESULTADO	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Adoptar la medida de acción positiva de que a igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales en los que tenga menos presencia.	Indicador: Nº de veces que se ha aplicado la acción positiva = distinta de 0. Nº de mujeres promocionadas por aplicación de la acción positiva. Resultado: La medida se ha aplicado.	Dpto desarrollo y gerentes de zona y RRHH.	Octubre 2010
2. Incluir un porcentaje mínimo del 55 % de mujeres en los procesos de promoción para aquellos puestos en los que tenga menos presencia, si existen candidatas en condiciones de idoneidad.	Indicador: Número de mujeres candidatas / Número de personas candidatas = tiende a 0,55 Resultado: Acción positiva; incluida un 55% de candidatas en los procesos de promoción	Dpto de desarrollo y gerentes de zona y de RRHH	Octubre 2010
3. Mejorar el equilibrio actual entre hombres y mujeres promocionadas, haciendo especial énfasis en el área funcional (Grupo II al I) (gerencia, jefatura de cocina y jefatura de sala), para a lo largo de la vigencia del presente Plan de Igualdad garantizar como mínimo el 50 % de promociones de mujeres, siempre en condiciones de idoneidad y condicionado con el proceso de expansión de la organización y con la rotación de la plantilla.	Indicador: Numero de mujeres promocionadas / Número de personas promocionadas = tiende a 0,50 Resultado: Cumplimiento de la acción positiva.	Dpto desarrollo	A lo largo de la vigencia del plan











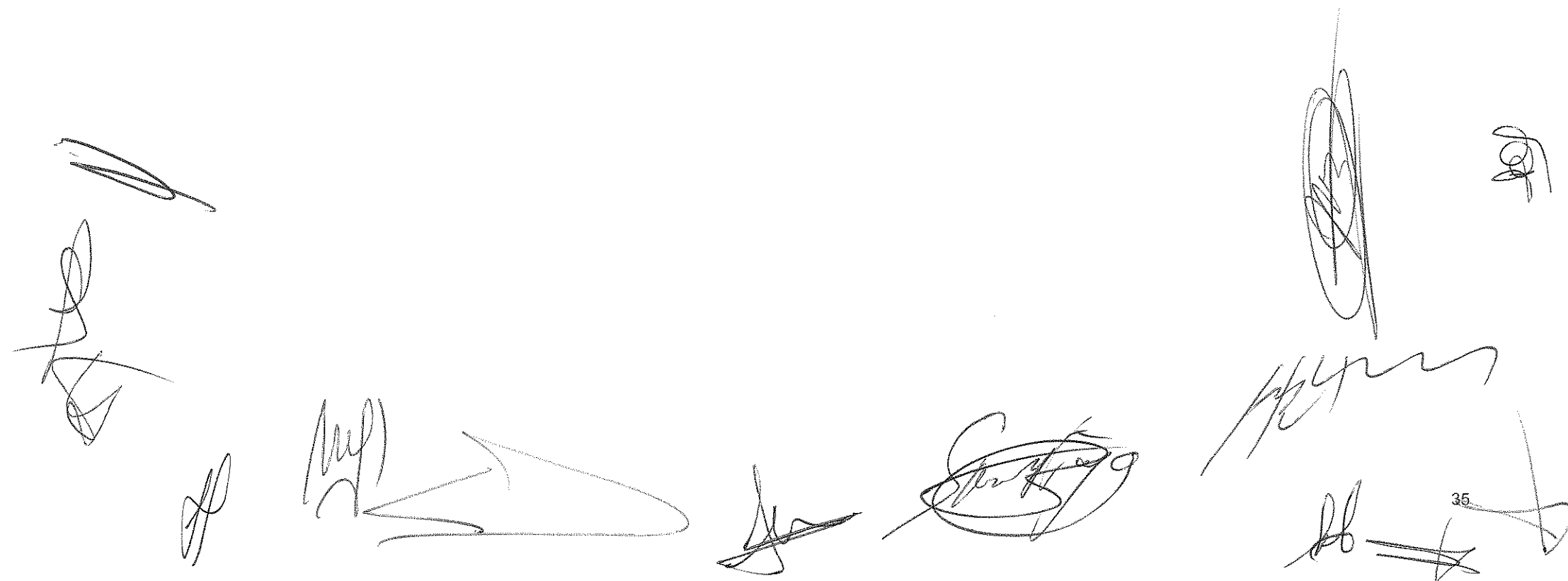

7.4. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.4.1.:

Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa; 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 la ejecución del Plan de Formación actual desde la perspectiva de género.	Indicador: Informe sobre la revisión del Plan. Resultado: Plan revisado	Dpto de formación	Noviembre 2010
2. Revisar desde la perspectiva de género los contenidos y materiales que se imparten en los cursos de formación (de mejora del desempeño, píldoras gerenciales, etc.).	Indicador: nº de cursos revisados / nº total de cursos = tiende a 1 Resultado: Todos los cursos revisados. Indicador es 1	Dpto de formación	Mayo 2011
3. Corregir el lenguaje del "Pasaporte de formación" para que sea neutro respecto al sexo.	Indicador: Textos del pasaporte revisados y corregidos. Resultado: Pasaporte modificado.	Dpto de formación	Enero 2011
4. Incluir módulos 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 reciclaje de la existente, incluido el equipo gerencial.	Indicador: Nº de módulos de igualdad incluidos / Nº de cursos existentes = tiende a 1 Resultado: La igualdad se incluye en toda la formación. Indicador es 1.	Dpto de formación	Enero 2012
5. Realizar un seguimiento de que la formación impartida en origen en contrataciones realizadas en el exterior, incluye un módulo sobre igualdad.	Indicador: Nº de personas formadas /total de personas contrata. =1. Módulos específicos de igualdad comprensibles y adaptados al personal contratado en el exterior. Resultado. Personal contratado en el exterior recibe formación en igualdad.	Dpto de formación	Cuando haya formación en el exterior.
6. Realizar una formación específica en materia de género e igualdad para las personas de RRHH y del Área de Selección, Formación y Desarrollo.	Indicador: Nº de personas formadas / Nº de personas del Área = tiende a 1 Resultado: Personal del Área formado.	Dpto de formación	Mayo 2011
7. Incluir en los cursos de formación para las personas formadoras (entrenadores/as) un módulo de igualdad entre mujeres y hombres.	Indicador: Módulo de igualdad diseñado e incluido Resultado: Módulo integrado en el curso.	Dpto de formación	Junio 2011

8. Elaborar una guía que oriente a las personas que diseñan los módulos formativos on-line 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.	Septiembre 2011
9. 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 formación y gestión económica	Octubre 2010



The bottom of the page contains several handwritten signatures and marks. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there is a large, stylized signature that appears to be 'Mujer' followed by a long horizontal line. To the right of this, there is a signature that looks like 'S. H. 2010'. Further right, there is a large, circular signature. On the far right, there is a signature that looks like 'H. 2010' and another signature that looks like 'H. 2010'.

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.4.2.:

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: N° 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	Octubre 2010
2. Hacer un seguimiento de las causas por sexo de los abandonos que se puedan producir en los cursos, especialmente en los de promoción a puestos de responsabilidad.	Indicador: N° de mujeres que abandonan / N° de personas que acceden a los cursos = tiende a 0. N° de hombres que abandonan / N° de personas que acceden = tiende a 0 Resultado: Conocer causas de abandonos por sexo.	Dpto de formación	Anualmente
3. Informar a la Comisión de Seguimiento de la participación por tipo de cursos de las mujeres y hombres en el Plan de Formación.	Indicador: Datos sobre la participación de mujeres y hombres por tipo de cursos. Resultado: Comisión informada	Dpto formación	Anualmente

7.5. RETRIBUCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.5.1

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.	Diseño y realización del estudio.	Informe del estudio	Área gestión económica.	Febrero 2012
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 centrales	Febrero 2012
3. Establecer un protocolo que permita realizar un seguimiento de la existencia o no de diferencia salarial entre mujeres y hombres y sus causas a lo largo de la vigencia del Plan.	Protocolo de recogida de datos y análisis de los mismos establecida	Conocimiento de si existe o no diferencia salarial entre mujeres y hombres	Gestión económica	Febrero 2011
4. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la evaluación de la equidad retributiva.	Acta de la reunión en la que se ha informado.	Comisión conoce la evolución y evaluación de la equidad retributiva.	Gestión económica	Anualmente

7.6. CONCILIACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.6.1

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 (tablones de anuncios, intranet, etc.) 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, visibilizando la posibilidad de su disfrute por los varones.	Canales de comunicación utilizados.	Personal informado.	RRHH y comunicación interna	Junio 2011
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 y comunicación interna	Febrero 2011
3. 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 y comunicación interna	Febrero 2011
4. Recoger datos estadísticos desagregados por sexo y tipo de contrato 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	Gestión económica	Anualmente

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.6.2

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	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.	Propuesta de medida por parte de la RLT de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Propuesta a negociar en el Convenio Colectivo del Grupo de Empresas VIPS	Negociación II Convenio Colectivo del Grupo de Empresas VIPS.	RLT integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
3. Conceder permisos no retribuidos por el tiempo necesario para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, previa justificación. 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.	Propuesta de medida por parte de la RLT de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Propuesta a negociar en el Convenio Colectivo del Grupo de Empresas VIPS	Negociación II Convenio Colectivo del Grupo de Empresas VIPS	RLT integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
4. 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.	Propuesta de medida por parte de la RLT de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Propuesta a negociar en el Convenio Colectivo del Grupo de Empresas VIPS	Negociación II Convenio Colectivo del Grupo de Empresas VIPS	RLT integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
5. Establecer un permiso no retribuido por el tiempo necesario para los trabajadores/as con descendientes menores de 15 años o con personas dependientes a su cargo para atender situaciones que exijan su presencia, justificándolo debidamente. Por acuerdo entre el trabajador/a y la Empresa se podrá establecer el mecanismo de recuperación del tiempo empleado en esta licencia, en otro caso se descontará de vacaciones.	Propuesta de medida por parte de la RLT de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Propuesta a negociar en el Convenio Colectivo del Grupo de Empresas VIPS	Negociación II Convenio Colectivo del Grupo de Empresas VIPS	RLT integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
6. Establecer una excedencia por motivos de estudios de entre seis meses y un año, previa justificación del	Propuesta de medida por parte de la RLT de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Propuesta a negociar en el Convenio Colectivo del	Negociación II Convenio	RLT integrantes de

	mismo y con reserva de puesto de trabajo y antigüedad. Esta medida solamente se puede pedir una sola vez a lo largo de la vida laboral en GRUPO VIPS.	de Igualdad.	Grupo de Empresas VIPS	Colectivo del Grupo de Empresas VIPS	la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
7.	Dar preferencia dentro del mismo área funcional en la movilidad geográfica fuera de la Comunidad Autónoma por motivos de cuidados de personas dependientes (menores de 8 años y familiares de 1º grado de consanguinidad y afinidad), previa justificación.	Propuesta de medida por parte de la RLT de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Propuesta a negociar en el Convenio Colectivo del Grupo de Empresas VIPS	Negociación II Convenio Colectivo del Grupo de Empresas VIPS	RLT integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
8.	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 separadas/divorciadas 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.	Propuesta de medida por parte de la RLT de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Propuesta a negociar en el Convenio Colectivo del Grupo de Empresas VIPS	Negociación II Convenio Colectivo del Grupo de Empresas VIPS	RLT integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
9.	Utilizar las nuevas tecnologías de la información (videoconferencias, etc.), siempre que sea posible, para evitar continuos viajes o desplazamientos.	Nº de veces que se han utilizado videoconferencias, etc.	Nº de viajes reducido.	RRHH	A la firma del Plan de Igualdad.
10.	La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad estudiará una fórmula en la que los trabajadores y trabajadoras que tengan derecho a la reducción de jornada establecida en el artículo 37.5 del ET puedan ejercer este derecho y realizar la adaptación horaria acumulando el periodo de reducción en días completos cuando el causante resida en el extranjero.	Estudio realizado.	Estudio realizado, y en su caso, propuesta de medidas.	La Comisión de Seguimiento.	Enero 2013.

Handwritten signatures and initials are present below the table, including a large signature on the left, a signature in the center, and a signature on the right. There are also various initials and marks.

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.6.3
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 y comunicación	Febrero 2012
2. Licencia no retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, previa justificación y preaviso de 7 días. 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.	Propuesta de medida por parte de la RLT de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Propuesta a negociar en el Convenio Colectivo del Grupo de Empresas VIPS	Negociación II Convenio Colectivo del Grupo de Empresas VIPS	RLT integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
3. Permiso retribuido para los varones por el tiempo necesario para acompañar a consulta médica a sus hijas/os menores de 10 años cuando ambos progenitores trabajen en VIPS	Propuesta de medida por parte de la RLT de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Propuesta a negociar en el Convenio Colectivo del Grupo de Empresas VIPS	Negociación II Convenio Colectivo del Grupo de Empresas VIPS	RLT integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
4. 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 la haya cedido al menos dos semanas de su suspensión de contrato por maternidad.	Propuesta de medida por parte de la RLT de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Propuesta a negociar en el Convenio Colectivo del Grupo de Empresas VIPS	Negociación II Convenio Colectivo del Grupo de Empresas VIPS	RLT integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
5. 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	A la firma del Plan de Igualdad.
6. Ampliar el tiempo de reducción de jornada para atender a menores de 8 a 12 años para los varones, previo acuerdo de las partes.	Propuesta de medida por parte de la RLT de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Propuesta a negociar en el Convenio Colectivo del Grupo de Empresas VIPS.	Negociación II Convenio Colectivo del Grupo de Empresas VIPS	RLT integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

7.7. SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.7.1:

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	Abril 2011
2. Revisar la documentación referente al embarazo (dípticos, cartel informativo, etc)	Documentos revisados	Documentos actualizados en su caso.	Servicio de prevención	Septiembre 2010
3. Continuar difundiendo el cartel de embarazo existente para que pueda ser conocido el mismo por la totalidad de la plantilla de la empresa.	Nº de carteles expuestos.	Cartel conocido por la plantilla.	Servicio de prevención	A la firma del Plan de Igualdad.
4. La Comisión de Seguimiento hará un seguimiento del cumplimiento de las Normas de protección del embarazo.	Seguimiento realizado	Seguimiento realizado.	Comisión de Seguimiento	Anual
5. El Comité de Seguridad y Salud informará a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad (AT y enfermedad profesional) por género y análisis de resultados por áreas funcionales y grupos profesionales.	Índices de Siniestralidad (AT y EP) desagregados por área funcional, grupo profesional y sexo	Documentos de Índices de Siniestralidad entregados a la Comisión de Seguimiento para su estudio	Servicio de prevención	Anualmente

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.7.2: 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	Marzo 2012
2. Realizar un informe por la comisión de seguimiento para la actualización y adaptación a la Ley 3/2007 del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo previo a la negociación y firma del segundo convenio colectivo para el grupo vips.	Informe realizado con las propuestas, en su caso, de modificación para su adaptación a la Ley 3/2007.	Informe propuesta a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.	Comisión de seguimiento	Octubre 2010
3. 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	Posterior a la firma del Convenio.
4. 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 centro de trabajo.	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

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several smaller initials and signatures on the right.

7.8. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.8.1:

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	Junio 2011
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.	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.	RRHH	A la firma del Plan de Igualdad
4. Ayudar económicamente con un anticipo de nómina a las mujeres víctimas de violencia de género que soliciten el traslado de localidad. El citado anticipo será devuelto mediante acuerdo con la Compañía en el momento de su concesión.	Nº de anticipos concedidos/nº de anticipos solicitados.	Mejora derechos mujeres víctimas de violencia de género.	RRHH	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	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.	RRHH	Anual

7.9. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.9.1

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: intranet (antes de su implantación) y cuidar el que se utilice en la revista Infoflash, comunicados, mensajes en nóminas, etc. para que sea neutro.	Apartados de intranet revisados. Revista Infoflash revisada. 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 (imágenes y texto) de la página web para que sea neutro.	Apartados de la página web revisados.	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, Infoflash, 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 formación de	Mayo 2011

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.9.2

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 la revista Infoflash, y a través de la nómina e intranet, 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 y comunicación Marketing	A lo largo de la vigencia del plan
3. Facilitar canales de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias, expresar opiniones y hacer propuestas de mejora (e-mail de contacto de la persona responsable de Igualdad, intranet).	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	Octubre 2010
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	Noviembre 2010
5. Difundir el plan de igualdad por los medios habituales y realizar una campaña específica del mismo. Así como tener un ejemplar disponible en cada unidad.	Verificar la existencia de un ejemplar del Plan de Igualdad en cada unidad. Verificar la difusión del Plan de Igualdad.	Plantilla informada del Plan.	RRHH y comunicación	Septiembre 2010
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 la largo de la vigencia del plan

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 durante el primer año y cada 6 meses en los siguientes, 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

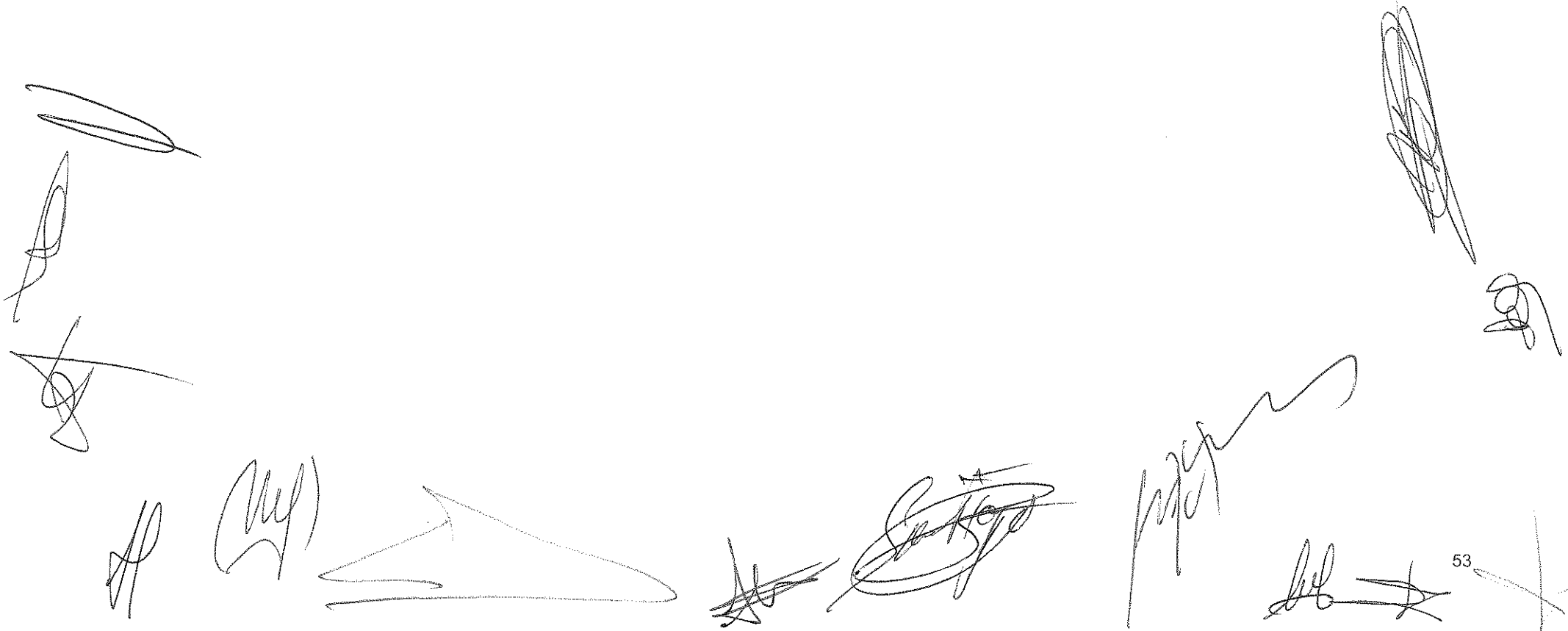
Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

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

The bottom half of the page contains several handwritten signatures and stamps. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there is a large, stylized signature that appears to be 'S. López'. To the right of this, there is a long, flowing signature. Further right, there is a signature that looks like 'del'. On the far right, there is a signature that appears to be 'G. López'. There are also some circular stamps or seals, one of which is partially visible on the right edge.