

**Plan de Igualdad entre mujeres y  
hombres**

**MARIONNAUD PARFUMERIES**

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Marionnaud

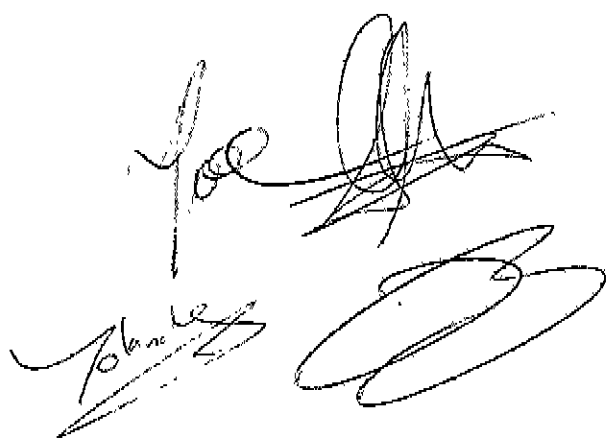
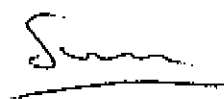
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## ÍNDICE

---

1. INTRODUCCIÓN	5
2. ESTRUCTURA	8
3. DEFINICIONES	11
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN	15
5. VIGENCIA	15
6. OBJETIVOS GENERALES	15
7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
8. MEDIDAS	18
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	38
10. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	39

A collection of handwritten signatures in black ink, including a large signature at the top left, a signature below it, and a signature to the right.A single, vertical handwritten signature in black ink.A handwritten signature in black ink, consisting of several horizontal strokes.A handwritten signature in black ink, featuring a prominent loop.A handwritten signature in black ink, appearing as a simple, horizontal stroke.A handwritten signature in black ink, followed by the printed name "Marionnaud" in a bold, sans-serif font.

# PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

## 1. INTRODUCCIÓN

- ✓ Presentación del Grupo.
- ✓ 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

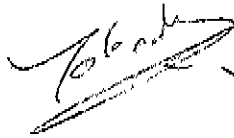
- ✓ Definición de la temporalidad del Plan.

## 6. OBJETIVOS GENERALES

- ✓ Definición de los objetivos generales.

## 7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Definición de los objetivos específicos para cada área de actuación en función del diagnóstico.



Marionnaud

## 8. MEDIDAS

- ✓ 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:

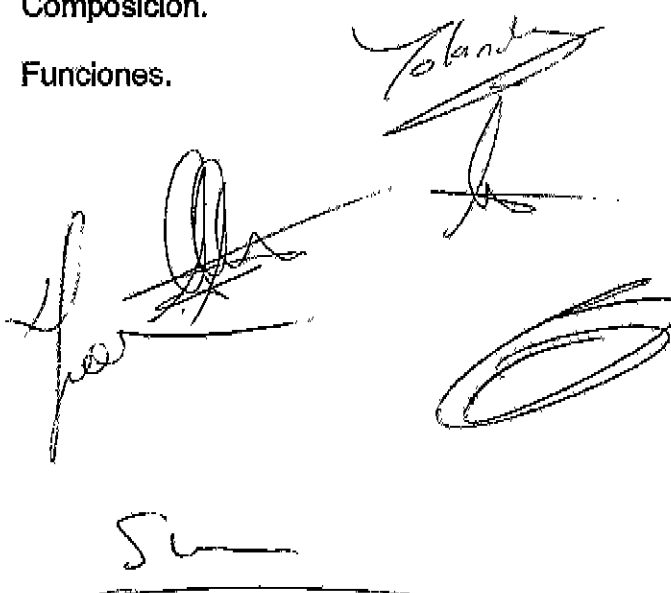
1. ACCESO A LA EMPRESA
2. CONTRATACIÓN
3. PROMOCIÓN
4. FORMACIÓN
5. RETRIBUCIÓN
6. CONCILIACIÓN
7. SALUD LABORAL
8. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
9. VIOLENCIA DE GENERO

## 9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

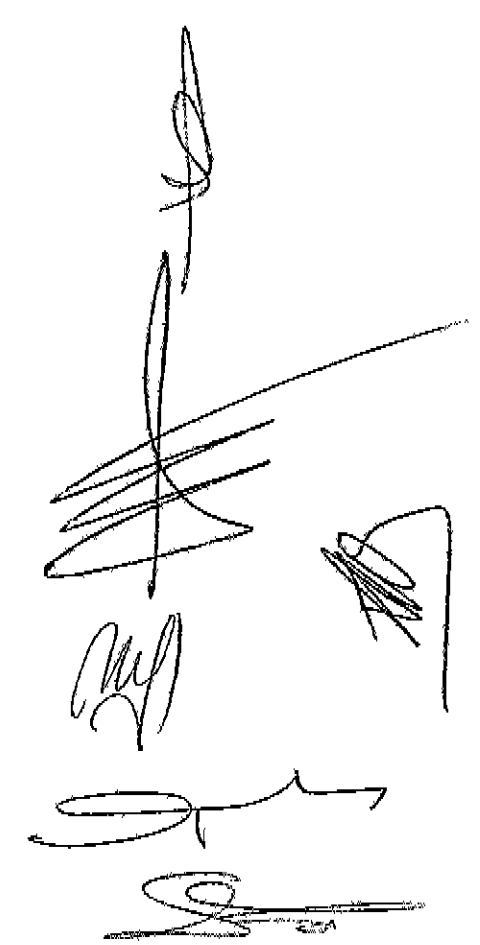
- ✓ Conceptos.

## 10. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- ✓ Composición.
- ✓ Funciones.



Handwritten signatures and initials, including a large signature that appears to be 'Tolando' and several other scribbled marks.



Handwritten signatures and initials, including a large signature that appears to be 'Marionnaud' and several other scribbled marks.

Marionnaud

# 1. INTRODUCCIÓN

---

## PRESENTACIÓN DEL GRUPO

Marionnaud Parfumeries, Multinacional francesa, entre en España en el año 2002. La implantación del grupo francés tuvo lugar con la adquisición de la cadena vasca Etxenzuri, la cadena nacional Conrado Martín, las catalanas Xplora Beauté y Cuscó, la extremeña Mendoza y la madrileña Soledad.

El diferente concepto de tienda que caracterizaba a cada cadena de perfumerías se refleja en el porcentaje de hombres y mujeres actualmente presente en la empresa. Conrado Martín se caracterizaba por la venta al por menor de productos de droguería por lo que su plantilla estaba muy masculinizada.

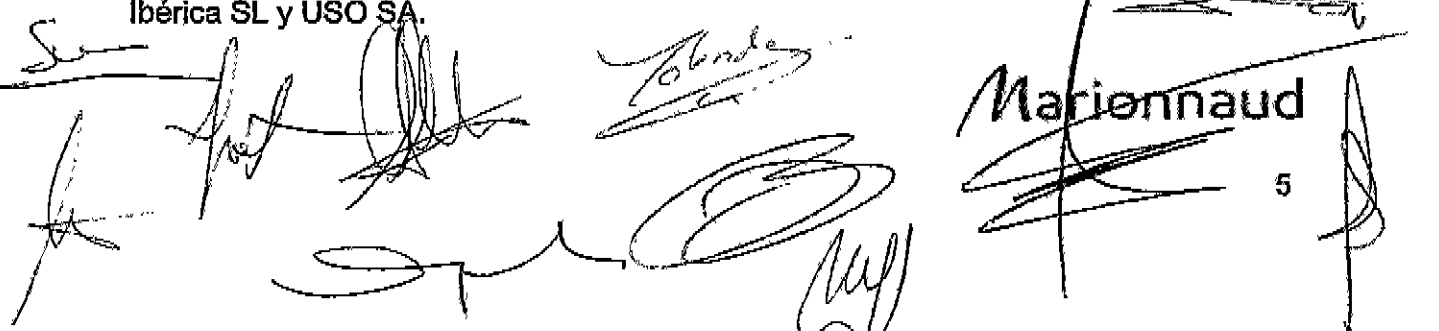
Sin embargo, las cadenas Soledad y Etxenzuri eran muy selectivas, con personal especializado en el asesoramiento de venta de productos de perfumería, con mayoría de personal femenino.

Desde el año 2005 Marionnaud Parfumeries pertenece al grupo AS Watson, grupo que en Europa abarca las mayores cadenas de salud y belleza, con el objetivo de desarrollar la marca tanto en Europa como internacionalmente.

AS Watson ([www.aswatson.com](http://www.aswatson.com)) forma parte del holding de empresas de HUTCHINSON WHAMPOA LIMITED ([www.hutchison-whamboa.com](http://www.hutchison-whamboa.com)) de Hong Kong, multinacional líder del sector retail.

Entre el 2002 y el 2006 la Empresa traslada la Sede Central de Barcelona a Madrid, cierra las oficinas de las diferentes plataformas, externaliza el servicio logístico, implanta la central de compras en Madrid y se produce la apertura y cierre de varios puntos de venta hasta la situación actual de más de 800 personas en plantilla y 155 puntos de venta en nuestro país.

La compañía Marionnaud, en España, está compuesta por Marionnaud Parfumeries Ibérica SL y USO SA.



Handwritten signatures and the Marionnaud logo are present at the bottom of the page. The logo consists of the word "Marionnaud" in a stylized font, with a large, sweeping signature over it. To the right of the logo is the number "5".

El diagnóstico de situación de igualdad entre mujeres y hombres se refiere a los centros de España.

### **MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRAN LOS PLANES.**

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

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

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

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

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Marionnaud 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).

The bottom of the page contains several handwritten signatures and stamps. On the right side, there is a large, stylized signature that appears to be 'Marionnaud' written in a cursive script. Below this signature, the word 'Marionnaud' is printed in a bold, sans-serif font. To the left of this, there are several other signatures, some of which are more legible than others. One signature in the center-left appears to be 'Sánchez'. There are also some circular stamps or marks, possibly official seals, interspersed among the signatures. The overall appearance is that of a formal document with multiple signatures.

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

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

### **COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD**

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

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

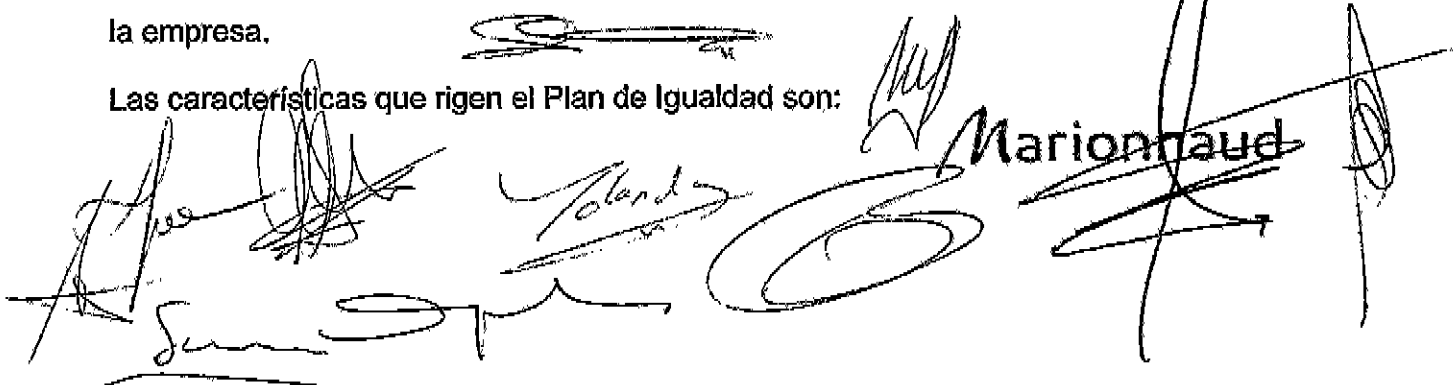
Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución,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



### **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:



Marionnaud

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

## 2. ESTRUCTURA

---

El Plan de Igualdad de MARIONNAUD se estructura en los siguientes apartados:

I. **Diagnóstico** de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa.

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

II. **Programa de Actuación** elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género.

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

**Marionnaud**



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

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, 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.


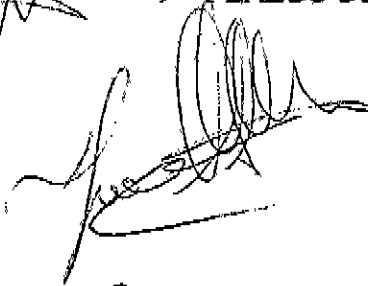
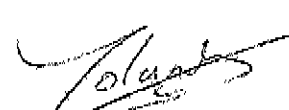
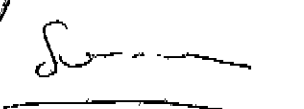
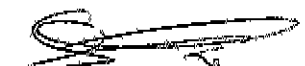

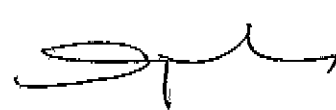
Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

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

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

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

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

  
  
  
  
**Marionnaud**

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

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



The image shows several handwritten signatures in black ink. The signatures are scattered across the lower half of the page. One signature is clearly legible as 'Marionnaud' in a stylized, cursive font. Other signatures are more abstract and difficult to decipher, but some appear to include the name 'Tobanda' and 'Sun'.

### 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. (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

Marionnaud

en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley. (Art. 6.2. Ley 3/2007).

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

**Acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

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

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

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

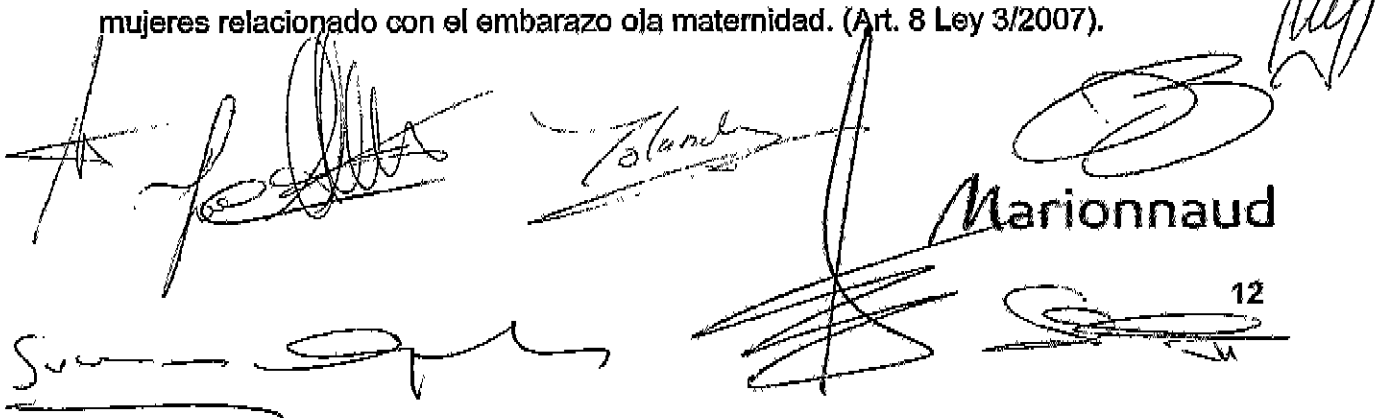
El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4. Ley 3/2007).

**Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.**

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

**Discriminación por embarazo o maternidad.**

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

The bottom of the page contains several handwritten signatures and stamps. On the right side, there is a large, stylized signature that appears to be 'Marionnaud'. Below it, there is a circular stamp with some illegible text inside. To the left of this, there are several other signatures, some of which are more legible, such as 'Solano'. At the bottom right, there is a small number '12'.



**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).

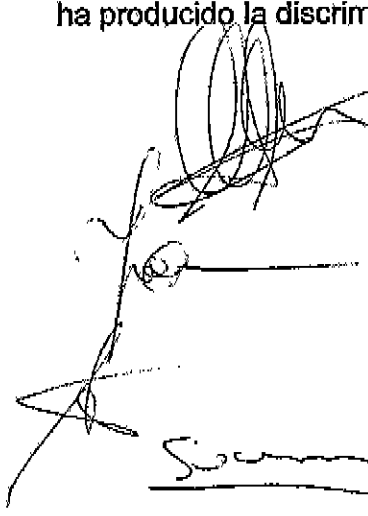
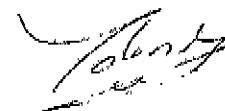

**Acciones positivas**

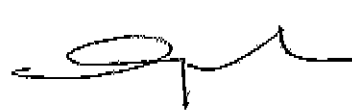

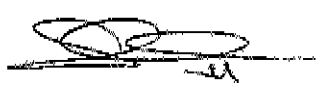
Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones,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



   **Marionnaud**

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).

Marionnaud



#### 4. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

---

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para MARIONNAUD y por consiguiente engloba a la totalidad del plantilla, incluido el personal de alta dirección. 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 o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

#### 5. VIGENCIA


---


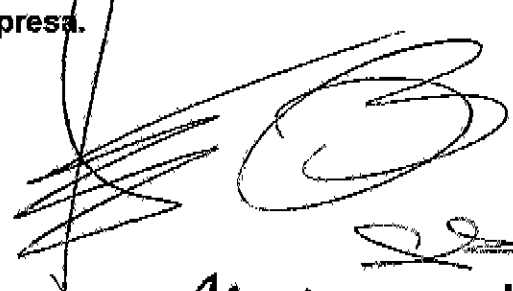



Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de 4 años, a contar desde su firma.

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, cuya negociación deberá iniciarse como máximo a los cuatro meses desde la finalización de la vigencia del plan.

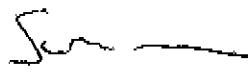
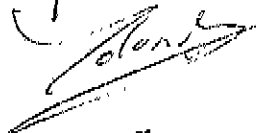

#### 6. OBJETIVOS GENERALES

---

- 1.1. Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
  - 1.2. Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa. Nombramiento de una 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.
- 



Marionnaud



---



## 7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

---

### 1. ACCESO A LA EMPRESA

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 estereotipos o en suposiciones acerca de actitudes o características de las personas de determinado sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos, vínculos de parentesco con otras personas de la empresa y lengua dentro del estado español.

1.2: Implantar una política de igualdad en el sistema de selección de la empresa, respondiendo al carácter transversal de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

### 2. CONTRATACIÓN

2.1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación.

2.2: Nombrar a una persona responsable de la igualdad de trato y oportunidades en la empresa.

### 3. PROMOCIÓN

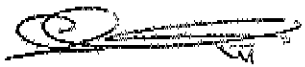
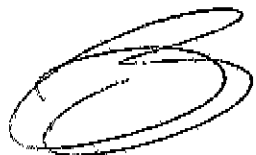
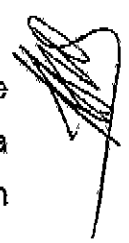
3.1: Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad y dirección tanto de la sede central como de la red de tiendas para reducir desigualdades y desequilibrios contribuyendo a disminuir la segregación vertical detectada en el diagnóstico.

3.2: Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla.

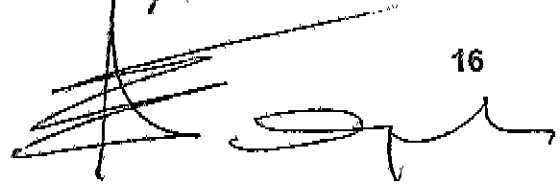
3.3: Alcanzar unos objetivos mínimos de promoción de mujeres.

### 4. FORMACIÓN

4.1: Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente al personal relacionado con la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, etc. para garantizar la objetividad y transparencia de los procedimientos.



Marionnaud





4.2: Facilitar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores a las acciones formativas que imparte la empresa.

## 5. RETRIBUCIÓN

5.1: Estudiar en profundidad la estructura retributiva de Marionnaud Parfumeries, contemplando el salario base y los diferentes complementos de los diferentes convenios de aplicación, para determinar si existen desigualdades retributivas por trabajos de igual valor de hombres y mujeres.

## 6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

6.1: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles para toda la plantilla.

6.2: Mejorar las medidas legales para facilitar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

6.3: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

## 7. SALUD LABORAL

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

7.2: Difundir el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de 2009.

## 8. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

8.1: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.

8.2: Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

## 9. VIOLENCIA DE GENERO

9.1: Aplicar las mejoras establecidas, en todos los convenios de referencia, a todas las víctimas de violencia de género que pudiera haber en la empresa.

Marionnaud

8. MEDIDAS

1. ACCESO

MEDIDAS 1.1:	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 manual de 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 (NEWS LETTER) como externos (web, anuncios prensa...) de las ofertas de la empresa para contribuir a un mayor equilibrio entre la plantilla masculina y femenina, fundamentalmente en la red de tiendas.</p> <p>c. En los anuncios que se publiquen, se eliminará cualquier término, expresión o imagen que contenga estereotipos de género.</p>	<p>Indicador: Número de ofertas en lenguaje neutro respecto al género / número total de ofertas realizadas = tiende a 1</p> <p>Información de las modificaciones acometidas en lo relativo a la utilización del lenguaje, denominación de puestos en las ofertas, así como de los estereotipos de género en las prácticas de comunicación interna y externa.</p> <p>Resultado: Toda la comunicación respecto a las ofertas de empleo está en lenguaje no sexista. Indicadores 1.</p>	<p>a. Plazo de ejecución: Ya en marcha Persona responsable: Departamento de RRHH</p> <p>b. Plazo de ejecución: Primer semestre de 2011 Persona responsable: Para Newsletter departamento de formación, para web, anuncios, prensa, etc Carolina Reyes departamento de Marketing.</p> <p>c. Plazo de ejecución: Antes del primer año de vigencia del Plan Persona responsable: Departamento de RRHH.</p>
<p>Establecer un protocolo de selección estándar que deberán seguir todas las personas responsables del reclutamiento de personal. Este procedimiento contendrá reglas y criterios de valoración objetivos, fundamentados en principios de transparencia, mérito y neutralidad, para una selección igualitaria, además de herramientas específicas como un guión para la realización de las entrevistas personales.</p>	<p>Indicador: Documentos desarrollados (protocolo de selección). Resultado: Protocolo diseñado y establecido</p>	<p>Plazo de ejecución: Antes del primer año de vigencia del Plan Persona responsable: Director de Recursos Humanos</p>

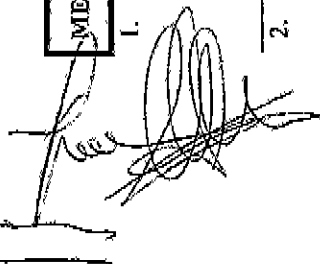
Marionnaud

MEDIDAS:	INDICADORES Y RESULTADO:	PLAZOS EJECUCIÓN Y RESPONSABLE:
<p>3. Formar al personal responsable de la preselección (revisión de currículum) y de selección (entrevistas) tanto de sede central como de tiendas, en materia de igualdad y en procesos de selección no sexistas, para que las candidaturas sean valoradas únicamente por la cualificación, competencia, conocimientos y experiencia sin tener en cuenta el sexo ni aspectos de contenido personal.</p> <p>4. Disponer de información estadística desagregada por sexo de los procesos de selección: puestos de trabajo ofertados, tipos de contrato, candidaturas que se han presentado y sus resultados para su traslado a la Comisión de Seguimiento.</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>Indicador: Número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas, porcentaje de mujeres y hombres que se presentan a las vacantes, personas que superan las fases de selección posteriores, las que finalmente son contratadas, en qué puestos, categoría, tipo de contrato y jornada.</p>	<p>Plazo de ejecución: Antes del primer año de vigencia del Plan</p> <p>Persona responsable: Departamento de Formación</p> <p>Plazo de ejecución: Ya en marcha</p> <p>Persona responsable: departamento de RRHH</p>

Marionnaud



MEDIDAS 1.2:	INDICADORES Y RESULTADO:	PLAZOS EJECUCIÓN Y RESPONSABLE:
<p>1. Publicitar, en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.</p>	<p>Indicador: Número de ofertas con mensaje de compromiso / número total de ofertas realizadas = tiende a 1 Resultado: En las ofertas de empleo figura el compromiso de la empresa con la igualdad</p>	<p>Plazo de ejecución: A partir de la firma del Plan Persona responsable: Departamento de RRHH</p>
<p>2. Establecer, para todos los procesos de selección, la acción positiva de que, a condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona del sexo menos representado al puesto a cubrir.</p>	<p>Indicador: Nº de veces que se ha aplicado la acción positiva. Nº de mujeres y hombres seleccionados. Resultado: Mayor equilibrio entre los sexos en la plantilla.</p>	<p>Plazo de ejecución: A partir de la firma del Plan. Persona responsable: Director RRHH</p>
<p>3. Ampliar las fuentes de reclutamiento con el objetivo de tener candidaturas del sexo menos representado en el puesto a cubrir (Servicios Regionales de Empleo, Centros de Formación Profesional, entre otras), al objeto de avanzar en el equilibrio de mujeres y hombres en los diferentes grupos y categorías profesionales.</p>	<p>Indicador: Nº de nuevas fuentes utilizadas. Nuevas fuentes de reclutamiento / fuentes de reclutamiento habituales = tiende a 1 Resultado: Mayor equilibrio entre los sexos en la plantilla</p>	<p>Plazo de ejecución: Primer semestre de 2011. Persona responsable: Departamento de RRHH</p>
<p>4. En el caso de acudir a empresas de colocación para la cobertura de puestos específicos, o para campañas puntuales, Marionnaud, comunicará, por escrito, los criterios a seguir para la realización de una selección igualitaria.</p>	<p>Indicador: Nº de comunicados elaborados/Nº de consultoras utilizadas = tiende a 1 Resultado: Mayor equilibrio entre los sexos en la plantilla</p>	<p>Plazo de ejecución: Primer semestre de 2011. Persona responsable: Departamento de RRHH</p>
<p>5. Cuando se realicen procesos de selección externa para cubrir puesto de dirección y jefatura se adoptará la medida de acción positiva de que, a igualdad de condiciones, competencias e idoneidad se contratará a una mujer.</p>	<p>Indicador: Nº de veces que se ha aplicado la acción positiva. Nº de mujeres seleccionadas / Nº de procesos Resultado: Mayor presencia de mujeres en puestos dirección y jefaturas.</p>	<p>Plazo de ejecución: Primer semestre de 2011. Persona responsable: Director RRHH</p>
<p>6. Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo.</p>	<p>Indicador: Composición de la plantilla por grupos profesionales, puestos, departamento y jornada. Resultado: Información recogida y disponible.</p>	<p>Plazo de ejecución: Primer semestre de 2011. Persona responsable: Departamento de RRHH</p>






Marionnaud

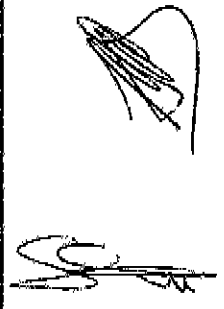


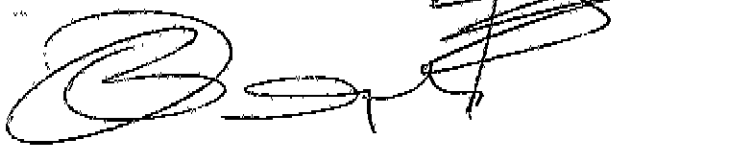


## 2. CONTRATACIÓN

MEDIDAS 2.1:	INDICADORES Y RESULTADO:	PLAZOS EJECUCIÓN Y RESPONSABLE:
<p>1. Informar a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes que se produzcan a tiempo completo y a las que puedan optar, utilizando los medios de comunicación habituales de la empresa y verificando que dicha comunicación se ha realizado.</p>	<p>Indicador: Número de comunicaciones de vacantes publicadas/ Número de vacantes convocadas. Resultado: Plantilla informada.</p>	<p>Plazo de ejecución: Primer año de vigencia del Plan. Persona responsable: Departamento de Operaciones</p>
<p>2. Se dará traslado, a la R.I.T. de cada centro donde existiera y a la Comisión de Seguimiento, de las vacantes a tiempo completo para su difusión.</p>	<p>Indicador: Número de comunicaciones de vacantes publicadas/ Número de vacantes convocadas. Resultado: R.I.T. y Comisión de Seguimiento Informada.</p>	<p>Plazo de ejecución: A partir de la firma. Persona responsable: Coordinadores supervisados por departamento de RRRHH</p>
<p>3. Adoptar la medida de acción positiva de que en los casos de aumento de la plantilla, vacante o necesidad de contratación a tiempo completo, tendrán preferencia las mujeres con contrato a tiempo parcial.</p>	<p>Indicador: Número de mujeres que pasan de tiempo parcial a completo o a aumento de jornada por aplicación de esta medida / número de personas que han aumentado su jornada (por sexos, grupos profesionales y puesto). Resultado: Mayor equilibrio entre mujeres y hombres en tiempo completo y tiempo parcial.</p>	<p>Plazo de ejecución: A partir de la firma Persona responsable: Coordinadores supervisados por departamento de RRRHH</p>
<p>4. Disponer de información estadística, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla que pasan de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo.</p>	<p>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.</p>	<p>Plazo de ejecución: Primer semestre de 2011. Persona responsable: Departamento de RRRHH</p>
<p>5. Estudiar las posibilidades de reducir el número de contrataciones a tiempo parcial, aumentando las contrataciones a tiempo completo.</p>	<p>Indicador: Estudio realizado con acciones concretas. Resultado: Disminución del porcentaje de mujeres contratadas a tiempo parcial.</p>	<p>Plazo de ejecución: Julio 2011 Persona responsable: Director RRRHH</p>
<p>6. Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución de las contrataciones.</p>	<p>Indicador: Acta de la reunión en la que se ha pasado la información Resultado: Información recogida y disponible</p>	<p>Plazo de ejecución: Anualmente. Persona responsable: Departamento de RRRHH</p>

*Marionnaud*



*[Handwritten signature]*

MEDIDAS 2.2:	INDICADORES Y RESULTADO:	PLAZOS EJECUCIÓN Y RESPONSABLE:
<p>1. Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades en la empresa, de la gestión del Plan de Igualdad, que participe directamente en su implementación, desarrollo y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.</p>	<p>Indicador: Persona nombrada. Resultado: Existencia de una persona en la empresa que sirve de referencia en materia de igualdad.</p>	<p>Plazo de ejecución: Primeros seis meses de la firma del Plan Persona responsable: Director de Recursos Humanos</p>

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Marionnaud

*[Handwritten signature]*

### 3. PROMOCIÓN

MEDIDAS 3.1:	INDICADORES Y RESULTADO:	PLAZOS EJECUCIÓN Y RESPONSABLE:
<p>1. Abrir a toda la plantilla la posibilidad de optar a la promoción ofreciendo las vacantes de tienda a las personas que, por cercanía geográfica, puedan estar interesadas. También se realizará la apertura de vacantes de central a personas de tienda.</p>	<p>Indicador: Nº de vacantes publicadas / Nº de vacantes del año = tiende a 1                      Resultado: Todas las vacantes se publican.                      Indicador es 1</p>	<p>Plazo de ejecución: Anualmente según se produzcan las vacantes.                      Persona responsable: Director RRRH</p>
<p>2. Registrar la titulación y formación de toda la plantilla desagregada por sexo, en la entrevista Revisión Anual de Desarrollo y Actitud (R.A.D.A.C.), para conocer su potencial y poder realizar una cobertura interna de vacantes que favorezcan la promoción.</p>	<p>Indicador: Información sobre nivel de estudios por sexo recogida.                      Resultado: Registro realizado.</p>	<p>Plazo de ejecución: Antes de Diciembre de 2012.                      Persona responsable: Director RRRH</p>
<p>3. Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de evaluar candidaturas para las promociones, con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva y sin estereotipos de género.</p>	<p>Indicador: Nº de personas (mujeres y hombres) formadas / Nº de personas responsables de la selección = tiende a 1.                      Resultado: Todas las personas formadas. El indicador es 1</p>	<p>Plazo de ejecución: Antes de Diciembre de 2012.                      Persona responsable: departamento de Formación</p>
<p>4. Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas por tipo de contrato, jornada, grupo y categoría profesional) para su traslado a la Comisión de Igualdad.</p>	<p>Indicador:                      o Número de mujeres seleccionadas / número de personas consideradas                      o Número de hombres seleccionados / número de personas consideradas                      Resultado: Información recogida y disponible.</p>	<p>Plazo de ejecución: Anualmente según se produzcan las vacantes.                      Persona responsable: Departamento de RRRH</p>
<p>5. Disponer de información estadística desagregada por sexo del número de personas que, después de promocionar, renuncian a ejercer el puesto, al cabo de un tiempo, para volver al anterior y de las causas de dicha renuncia.</p>	<p>Indicador: Nº de mujeres que renuncian / Nº de mujeres promocionadas = tiende a 0                      Resultado: Nº de hombres que renuncian / Nº de hombres promocionados = tiende a 0</p>	<p>Plazo de ejecución: Anualmente según se produzcan las vacantes.                      Persona responsable: Departamento de RRRH</p>

Marionnaud



*[Handwritten signature]*

MEDIDAS 3.2:	INDICADORES Y RESULTADO:	PLAZOS EJECUCIÓN Y RESPONSABLE:
<p>1. Establecer un procedimiento estandarizado para las promociones que contemple criterios objetivos, basados en los méritos, competencias y capacidades de las personas candidatas para evitar estereotipos o connotaciones de género y garantizar la igualdad de oportunidades.</p>	<p>Indicador: Documento del procedimiento Resultado: Procedimiento estandarizado.</p>	<p>Plazo de ejecución: Julio 2011. Persona responsable: Director RRRH/ Departamento de Operaciones</p>
<p>2. Implantar el sistema de evaluación del desempeño para la plantilla (R.A.D.A.C.), como herramienta que estandarice criterios objetivos y transparentes, para favorecer la detección de potencialidades de cara a la promoción y que incluya información sobre las personas que manifiesten su deseo de promocionar.</p>	<p>Indicador: Documento del sistema Resultado: Evaluación el desempeño establecida.</p>	<p>Plazo de ejecución: Julio 2011. Persona responsable: Director RRRH/ Departamento de Operaciones</p>
<p>3. Difundir a la plantilla el procedimiento y los criterios para la promoción y el sistema de evaluación del desempeño (R.A.D.A.C.).</p>	<p>Indicador: Procedimiento publicado en los anales internos (tablonés, intranet, etc.) Resultado: Plantilla informada.</p>	<p>Plazo de ejecución: Julio 2011. Persona responsable: Director RRRH/ Departamento de Operaciones</p>
<p>4. Realizar, por parte de RRRH de la Sede Central, un seguimiento específico de las promociones de personas con jornada a tiempo parcial y reducida, para evitar que este tipo de jornada sea un condicionante que perjudica la promoción de las mujeres.</p>	<p>Indicador: Nº de mujeres y hombres a tiempo parcial promocionados = distinto de 0 Resultado: Datos recogidos para hacer el seguimiento.</p>	<p>Plazo de ejecución: Anualmente según se produzcan las vacantes. Persona responsable: Director RRRH/ Departamento de Operaciones</p>
<p>5. Informar, a la persona candidata, sobre los motivos del rechazo para promocionar, fortalezas, puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, etc. y recoger en una base de datos esta información.</p>	<p>Indicador: Número de personas informadas / Número de personas candidatas no promocionadas = tiende a 1. Registro de los datos. Resultado: Personas informadas. Información registrada.</p>	<p>Plazo de ejecución: Anualmente según se produzcan las vacantes. Persona responsable: Director RRRH/ Departamento de Operaciones</p>
<p>6. Realización de un seguimiento anual por grupos y categorías profesionales de las promociones desagregadas por sexo.</p>	<p>Indicador: Número de mujeres y hombres promocionados por grupos y categorías profesionales. Resultado: Seguimiento de la evolución de las promociones</p>	<p>Plazo de ejecución: Anualmente según se produzcan las vacantes. Persona responsable: Departamento de RRRH</p>

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Marionnaud

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

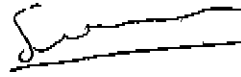



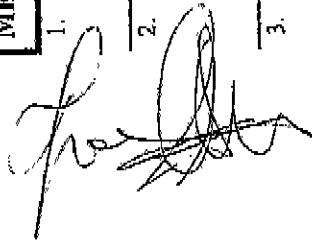
MEDIDAS 3.3:	INDICADORES Y RESULTADO:	PLAZOS EJECUCIÓN Y RESPONSABLE:
1. Adoptar la medida de acción positiva de que a igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, categorías o grupos profesionales en los que estén subrepresentadas (jefaturas de sección del Grupo IV en la estructura de tiendas y categorías del Grupo 0 de la sede central).	<b>Indicador:</b> N° de veces que se ha aplicado la acción positiva = distinta de 0. <b>N° de mujeres promocionadas por aplicación de la acción positiva.</b> <b>Resultado:</b> Aumento del número de mujeres en las categorías en las que estaban subrepresentadas en el diagnóstico.	<b>Plazo de ejecución:</b> Desde la firma cuando haya vacantes. <b>Persona responsable:</b> Director RRRH
2. Incluir un porcentaje mínimo del 60% de mujeres en los procesos de promoción para aquellos puestos en los que estén subrepresentadas (jefaturas de sección del Grupo IV en la estructura de tiendas y categorías del Grupo 0 de la sede central).	<b>Indicador:</b> Número de mujeres candidatas / Número de personas candidatas = tiende a 0,6 <b>Resultado:</b> Inclusión de un 60% de candidatas en los procesos de promoción.	<b>Plazo de ejecución:</b> Desde la firma cuando haya vacantes. <b>Persona responsable:</b> Director RRRH
3. Establecer una cuota del 60% de mujeres en las promociones que se produzcan en la empresa durante la vigencia del Plan, en aquellas categorías en las que estén subrepresentadas.	<b>Indicador:</b> N° de mujeres promocionadas / N° de promociones = 0,6 <b>Resultado:</b> Aumento del número de mujeres en las categorías en las que están subrepresentadas.	<b>Plazo de ejecución:</b> Desde la firma cuando haya vacantes. <b>Persona responsable:</b> Director RRRH/ Departamento de Operaciones

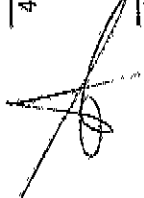
Marionnaud

## 4. FORMACIÓN

MEDIDAS 4.1:	INDICADORES Y RESULTADO:	PLAZOS EJECUCIÓN Y RESPONSABLE:
1. Revisar el Plan de Formación desde la perspectiva de género para que sea neutro respecto al género.	Indicador: Informe sobre la revisión del Plan. Resultado: Plan revisado	Plazo de ejecución: Antes de Julio 2011 Persona responsable: Departamento de Formación
2. Revisar desde la perspectiva de género los contenidos y materiales que se imparten en los cursos de formación (formación interna) para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género en el lenguaje, los ejercicios, los ejemplos o las imágenes.	Indicador: Nº de cursos revisados / Nº total de cursos = tiende a 1 Resultado: Todos los cursos revisados	Plazo de ejecución: Antes de Julio 2011 Persona responsable: Departamento de Formación
3. Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluidos el personal de mando.	Indicador: Nº de módulos de igualdad incluidos / Nº de cursos existentes = tiende a 1 Resultado: La igualdad se incluye en toda la formación	Plazo de ejecución: Antes de Julio del 2013. Persona responsable: Departamento de Formación
4. Realizar una formación específica en materia de género e igualdad para las personas de RRHH y del Área de Selección, Formación, Desarrollo y Operaciones.	Indicador: Nº de personas formadas / Nº de personas del Área = tiende a 1 Resultado: Personal del área formado	Plazo de ejecución: Antes de Diciembre del 2012 Persona responsable: Departamento de Formación
5. Incluir en los cursos de formación para las personas formadoras un módulo de igualdad entre mujeres y hombres.	Indicador: Módulo de igualdad diseñado e incluido Resultado: Módulo integrado en el curso	Plazo de ejecución: Antes de Julio 2013 Persona responsable: Departamento de Formación

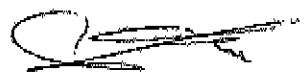
  














Marionnaud



MEDIDAS 4.2:	INDICADORES Y RESULTADO:	PLAZOS EJECUCIÓN Y RESPONSABLE:
1. Reforzar la información a todo el personal de la empresa de las ofertas de formación anuales, realizando comprobaciones periódicas de la eficacia para ello de los canales internos utilizados (comunicaciones, intranet, tablones de anuncios...)	<b>Indicador:</b> Información sobre el Plan de formación publicada en los diferentes canales internos. <b>Resultado:</b> Ofertas de formación informadas.	<b>Plazo de ejecución:</b> Antes de Julio 2012 <b>Persona responsable:</b> Coordinadores de tiendas.
2. Establecer, en la entrevista de evaluación de desempeño, la posibilidad de que el trabajador o la trabajadora pueda proponer a la empresa su interés por realizar una acción formativa concreta (de producto, atención al cliente, etc.).	<b>Indicador:</b> Inclusión de esta posibilidad en la entrevista de evaluación de desempeño. <b>Resultado:</b> Posibilidad de la plantilla de proponerse para cursos de formación.	<b>Plazo de ejecución:</b> Antes de Julio 2012 <b>Persona responsable:</b> Director de RRRH
3. Revisar, adecuar y actualizar el proceso de formación para asegurar su correcta ejecución y buscar sistemas alternativos de formación.	<b>Indicador:</b> Documento de la revisión <b>Resultado:</b> Proceso de formación revisado y actualizado	<b>Plazo de ejecución:</b> Julio 2011 <b>Persona responsable:</b> Departamento de Formación
4. Informar a la Comisión de Seguimiento y a la RLJ de los resultados desagregados por sexo de la formación anual (participación de mujeres y hombres por tipo de cursos, por puestos, etc.).	<b>Indicador:</b> Actas de las reuniones en las que se ha facilitado la información <b>Resultado:</b> Comité y Comisión informados	<b>Plazo de ejecución:</b> Anualmente <b>Persona responsable:</b> Departamento de Formación

Marionnaud

## 5. RETRIBUCIÓN

MEDIDAS 5.1:	INDICADORES Y RESULTADO:	PLAZOS EJECUCIÓN Y RESPONSABLE:
<p>1. Realizar un análisis en profundidad de la estructura salarial de los diferentes grupos y categorías profesionales, contemplando el salario base y los diferentes complementos (fijos y variables) que establecen los convenios de aplicación en la empresa para determinar si existen desigualdades por razón de sexo.</p> <p>Si las conclusiones del análisis determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de actuación concreto, que en un plazo determinado, las corrija, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.</p>	<p>Indicador: Documento-informe del análisis</p> <p>Resultado: Conocimiento de la existencia o no de desigualdades retributivas por razón de sexo</p>	<p>Plazo de ejecución: Antes de Julio 2013.</p> <p>Persona responsable: Departamento de RRHH</p>
<p>3. Garantizar la objetividad de los criterios que definen cada uno de los complementos que existen en la estructura salarial en la empresa y, por lo tanto, de un sistema retributivo transparente.</p>	<p>Indicador: Documento del Plan en el caso de haberse determinado la existencia de desigualdades por razón de sexo.</p> <p>Resultado: Plan aplicado</p>	<p>Plazo de ejecución: Antes de Julio 2014.</p> <p>Persona responsable: Departamento de RRHH</p>
<p>4. Establecer una metodología que permita realizar un seguimiento de la existencia, o no, de brecha salarial entre mujeres y hombres y sus causas a lo largo de la vigencia del Plan.</p>	<p>Indicador: Metodología de recogida de datos y análisis de los mismos establecida.</p> <p>Resultado: Conocimiento de si existe o no brecha salarial entre mujeres y hombres</p>	<p>Plazo de ejecución: Desde la firma del plan.</p> <p>Persona responsable: Departamento de RRHH</p> <p>Plazo de ejecución: Desde la finalización medida 1.</p> <p>Persona responsable: Departamento de RRHH</p>



Marionnaud



## 6. CONCILIACIÓN

MEDIDAS 6.1:	INDICADORES Y RESULTADO:	PLAZOS EJECUCIÓN Y RESPONSABLE:
<p>1. Difundir, mediante un folleto informativo y otros canales de comunicación internos de la empresa, los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y las disponibles en la empresa que mejoren la legislación, visibilizando específicamente la posibilidad de su disfrute por parte de los varones.</p>	<p>Indicador: Medios de comunicación a través de los que se difunden las medidas de conciliación. Resultado: Plantilla informada.</p>	<p>Plazo de ejecución: Enero 2011. Persona responsable: Departamento de Formación/ Departamento de RRHH</p>
<p>2. Disponer de un registro de la información sobre los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitadas y concedidas por motivos familiares y por sexo.</p>	<p>Indicador: Sistema de recogida de datos. Resultado: Información registrada.</p>	<p>Plazo de ejecución: A partir Enero 2011. Persona responsable: Departamento de RRHH</p>
<p>3. Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no supongan un menoscabo en las condiciones laborales de la plantilla. El disfrute de dichos derechos no puede suponer ningún tipo de discriminación.</p>	<p>Indicador: Resultado:</p>	<p>Plazo de ejecución: Firma del Plan Persona responsable: Director RRHH/Departamento de Operaciones</p>

Marionnaud

*[Handwritten signature]*

MEDIDAS 6.2:	INDICADORES Y RESULTADO:	PLAZOS EJECUCIÓN Y RESPONSABLE:
4. Establecer un plan de conciliación para todo el grupo, que recoja las mejoras a la legislación, de manera que la plantilla pueda disfrutar de los mismos derechos de conciliación independientemente del convenio que se aplique en su centro de trabajo.	Indicador: Documento del Plan Resultado: Plan de conciliación aplicado.	Plazo de ejecución: A partir de Julio 2011. Persona responsable: Director de RRRH
5. Posibilitar la adaptación de la jornada, sin reducirla, para quienes tengan personas dependientes (menores y familiares) previo acuerdo de las partes.	Indicador: Número de personas que han solicitado la adaptación de la jornada sin reducción/ personas que han adaptado su jornada. Resultado: Medida aplicada.	Plazo de ejecución: Enero 2011. Persona responsable: Departamento de RRRH
6. Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.	Indicador: Número de personas que se han acogido a los permisos. Resultado: Medida aplicada.	Plazo de ejecución: Enero 2011 Persona responsable: Departamento de RRRH
7. Establecer la posibilidad de una excedencia de duración máxima de seis meses para las personas en trámites de adopción internacional.	Indicador: Número de personas que se han acogido a la excedencia. Resultado: Medida aplicada.	Plazo de ejecución: Enero 2011 Persona responsable: Departamento de RRRH
8. Prioridad en el cambio de turno y de movilidad geográfica, con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/ as u otras, para padres o madres separados/ as o cuya guardia y custodia recaiga exclusivamente en un progenitor. Igualmente, esta medida se podrá hacer extensible a situaciones de dependencia de grado I o grado II, según el art.26 de la Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía personal y Atención a las personas en situación de Dependencia, entendiéndose que el Grado III implica una dedicación total y es incompatible con el trabajo.	Indicador: Número de personas que se acogen a estas medidas. Resultado: Medida aplicada.	Plazo de ejecución: Enero 2011 Persona responsable: Departamento de RRRH

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Marionnaud

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

MEDIDAS 6.2:	INDICADORES Y RESULTADO:	PLAZOS EJECUCIÓN Y RESPONSABLE:
10. Establecer una excedencia de duración no superior a un año por fallecimiento del/ a cónyuge, con derecho a reserva del mismo puesto de trabajo.	Indicador: Número de personas que se acogen a estas medidas. Resultado: Medida aplicada.	Plazo de ejecución: Enero 2011 Persona responsable: Departamento de RRHH
11. Permiso retribuido por el tiempo necesario para los trabajadores con hijos en edad de escolarización obligatoria o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, justificándolo debidamente (reuniones colegio, gestiones relacionadas con solicitudes de servicios, etc.) hasta un máximo de ocho horas anuales, preavisando con un mínimo de 15 días. Este permiso se concederá excepto cuando haya sido solicitado simultáneamente por dos o más trabajadores/as del mismo centro y en el mismo día y horario. En este caso, tendrá preferencia quien primero lo haya solicitado.	Indicador: Número de personas que se acogen a estas medidas. Resultado: Medida aplicada.	Plazo de ejecución: Enero 2011 Persona responsable: Departamento de RRHH
12. Excedencia de un año con reserva del puesto de trabajo y cómputo de antigüedad para realizar estudios oficiales.	Indicador: Número de personas que se acogen a estas medidas. Resultado: Medida aplicada.	Plazo de ejecución: Enero 2011 Persona responsable: Departamento de RRHH

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

Marionnaud

*[Handwritten signature]*

MEDIDAS 6.3:	INDICADORES Y RESULTADO:	PLAZOS EJECUCIÓN Y RESPONSABLE:
<p>1. Hacer una campaña de sensibilización sobre la corresponsabilidad de los varones en los cuidados a personas dependientes (menores y familiares) y en las tareas domésticas a través de algún folleto, etc., que se distribuya por todas las tiendas y la sede central..</p> <p>2. Permiso remunerado de una semana para los trabajadores, siempre que hayan disfrutado, al menos 15 días del permiso de maternidad.</p>	<p>Indicador: Tipo de campaña realizado. Folleto editado Resultado: Sensibilización de los varones hacia la corresponsabilidad</p> <p>Indicador: Número de personas que se acogen a estas medidas. Resultado: Medida aplicada.</p>	<p>Plazo de ejecución: Enero 2011 Persona responsable: Departamento de RRHH</p> <p>Plazo de ejecución: Enero 2011 Persona responsable: Departamento de RRHH</p>

Marionnaud



## 7. SALUD LABORAL

MEDIDAS 7.1:	INDICADORES Y RESULTADO:	PLAZOS EJECUCIÓN Y RESPONSABLE:
<p>1. Garantizar un embarazo y una lactancia saludables adecuando las condiciones y tiempo de trabajo y, si no fuese posible, activar los mecanismos necesarios para facilitar el cambio del puesto de trabajo a uno exento de riesgos. De no ser posible, proceder a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, sin que esto perjudique la vida profesional de las mujeres que decidan ser madres.</p>	<p><b>Indicador:</b> Número de veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo/ número de embarazadas y lactancia  <b>Número de veces que se ha cambiado de puesto/ número de embarazadas y lactancia</b>  <b>Número de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia/ número de embarazadas</b>  <b>Resultado:</b> Embarazo y lactancia saludables</p>	<p><b>Plazo de ejecución:</b> En marcha.  <b>Persona responsable:</b> Departamento de Prevención de Riesgos Laborales</p>
<p>3. Difundir el protocolo de embarazo y lactancia.</p>	<p><b>Indicador:</b> Procedimiento revisado  <b>Resultado:</b> Nuevo protocolo</p>	<p><b>Plazo de ejecución:</b> Enero 2011.  <b>Persona responsable:</b> Departamento de Prevención de Riesgos Laborales</p>
<p>4. Considerar las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, incluidos los psicosociales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.</p>	<p><b>Indicador:</b> Medios de comunicación interna en los que se hace referencia al protocolo o aparece el texto del mismo  <b>Resultado:</b> Protocolo difundido</p>	<p><b>Plazo de ejecución:</b> Julio 2011.  <b>Persona responsable:</b> Departamento de Prevención de Riesgos Laborales</p>
<p>5. El Servicio de Prevención informará a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional por género y análisis de resultados por grupos profesionales y categorías profesionales.</p>	<p><b>Indicador:</b> Variable de sexo contemplada para los riesgos asociados al puesto  <b>Resultado:</b> Evaluación de riesgos desde la perspectiva de género.</p>	<p><b>Plazo de ejecución:</b> En marcha.  <b>Persona responsable:</b> Departamento de Prevención de Riesgos Laborales</p>
<p>5. El Servicio de Prevención informará a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional por género y análisis de resultados por grupos profesionales y categorías profesionales.</p>	<p><b>Indicador:</b> Informe de evaluación.  <b>Resultado:</b> Comisión de evaluación.</p>	<p><b>Plazo de ejecución:</b> Anualmente  <b>Persona responsable:</b> Departamento de Prevención de Riesgos Laborales</p>

Marionnaud

*Handwritten signature*

MEDIDAS 7.2:	INDICADORES Y RESULTADO:	PLAZOS EJECUCIÓN Y RESPONSABLE:
1. Introducir el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en el sistema de información interno de la empresa y el manual operativo de las tiendas y demás medios de comunicación interna.	Indicador: Medios de comunicación interna en los que se hace referencia al protocolo o aparece el texto del mismo Resultado: Protocolo difundido	Plazo de ejecución: Inmediato a la firma del Plan. Persona responsable: Director RRRH / Departamento de Formación.

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

Marionnaud

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

## 8. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

MEDIDAS 8.1:	INDICADORES Y RESULTADO:	PLAZOS EJECUCIÓN Y RESPONSABLE:
1. Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: correo electrónico, manual operativo de tiendas, circular de marketing y en la publicación electrónica Newsletter.	<p>Indicador: Chequeo de las comunicaciones internas para comprobar que se utiliza lenguaje no sexista.</p> <p>Resultado: La comunicación interna se realiza en lenguaje no sexista</p>	<p>Plazo de ejecución: Antes Julio 2011</p> <p>Persona responsable: Director de MK/ Dpto. de Formación</p>
2. Elaborar la nueva página web con unas imágenes y un lenguaje no sexistas.	<p>Indicador: página web revisada en cuanto al lenguaje y las imágenes.</p> <p>Resultado: Página web con lenguaje e imágenes no sexistas.</p>	<p>Plazo de ejecución: Antes Julio 2011</p> <p>Persona responsable: Dpto. Operaciones/ Dpto. RRRHH</p>
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.	<p>Indicador: Nº de personas por sexo formadas/ Nº de personas implicadas = tiende a 1</p> <p>Resultado: Personal formado.</p>	<p>Plazo de ejecución: Antes Julio 2011</p> <p>Persona responsable: Dpto. de Formación</p>
4. Los medios de comunicación de la empresa, siempre que la periodicidad lo permita, contendrán, además de los apartados actuales, información actualizada de vacantes de promoción, de formación, traslados y requisitos exigidos para cada caso, además de información del Plan de Igualdad, Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y otra información de interés para la plantilla.	<p>Indicador: Apartados incluidos en los medios de comunicación internos.</p> <p>Resultado: Contenidos ampliados y actualizados.</p>	<p>Plazo de ejecución: Antes Julio 2011</p> <p>Persona responsable: Dpto. de Formación/ Dpto. RRRHH</p>
5. Facilitar canales de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y expresar opiniones (buzones de sugerencias electrónicos).	<p>Indicador: Espacio para sugerencias establecido.</p> <p>Número de sugerencias recibidas</p> <p>Resultado: Canal de comunicación de abajo a arriba establecido y funcionando.</p>	<p>Plazo de ejecución: ya en marcha</p> <p>Persona responsable: Dpto. de Formación/ Dpto. RRRHH</p>

Marionnaud

*Sc*

MEDIDAS 8.2:	INDICADORES Y RESULTADO:	PLAZOS EJECUCIÓN Y RESPONSABLE:
1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instaurando la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tablones de anuncios y en la nueva revista Newsletter, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Indicador: Sección implantada Resultado: Plantilla informada en materia de igualdad entre mujeres y hombres.	Plazo de ejecución: Antes Julio 2011 Persona responsable: Dpto. de Formación/ Dpto. Operaciones
2. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Indicador: Nº de empresas colaboradoras informadas/ Nº de empresas colaboradoras existentes = tiende a 1 Resultado: Empresas colaboradoras y proveedoras informadas	Plazo de ejecución: Antes Julio 2011 Persona responsable: Directora de Compras/ Director de MK
3. Difundir la existencia, dentro de la empresa, de una persona responsable de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	Indicador: Nombre de la persona responsable en materia de igualdad difundido por los diferentes canales de comunicación interna Resultado: Plantilla informada de la persona a la que dirigirse para cuestiones relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres	Plazo de ejecución: Antes Julio 2011 Persona responsable: Director RRRH
4. Editar el plan de igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa.	Indicador: Número de ejemplares editados y difundidos Resultado: Plantilla informada del Plan de Igualdad	Plazo de ejecución: Antes Julio 2011 Persona responsable: Director RRRH/ Dpto. de Formación
5. En la campaña de difusión del Plan de Igualdad se incluirá un apartado específico de la existencia, ubicación, contenido y funcionamiento de los medios de comunicación internos.	Indicador: Apartado incluido Resultado: Plantilla informada	Plazo de ejecución: Antes Julio 2011 Persona responsable: Director RRRH/ Dpto. de Formación

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures]*

Marionnaud

*[Handwritten signature]*

## 9. VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDAS 9.1.1:	INDICADORES Y RESULTADO:	PLAZOS EJECUCIÓN Y RESPONSABLE:
<p>1. En el marco de la campaña informativa del Plan de Igualdad se recogerá un apartado específico para difundir los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género que contempla la legislación en vigor y los que se mejoran por los convenios colectivos de aplicación en la empresa y por el Plan de Igualdad.</p> <p>2. Las ausencias o faltas de puntualidad debidas a la condición de víctimas serán remuneradas.</p>	<p>Indicador: Medios de comunicación interna en los que se hace referencia a los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género Resultado: Plantilla informada</p>	<p>Plazo de ejecución: Julio 2011 Persona responsable: Departamento de RRHH</p>
<p>3. Establecer colaboraciones con instituciones y asociaciones para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.</p>	<p>Indicador: Número de veces que se ha aplicado la medida Resultado: Medida aplicada</p>	<p>Plazo de ejecución: Enero 2011 Persona responsable: Departamento de RRHH</p>
<p>4. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción y/o adaptación de la jornada.</p>	<p>Indicador: Número de colaboraciones realizadas y número de mujeres contratadas Resultado: Mujeres contratadas</p>	<p>Plazo de ejecución: A lo largo de la vigencia del Plan Persona responsable: Departamento de RRHH</p>
<p>5. En el supuesto de que la trabajadora víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo y a ocupar otro del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo, ésta procederá al abono de los gastos correspondientes al desplazamiento si estos requieren cambio de domicilio, concretamente los gastos de desplazamiento, mudanza de mobiliario, ropa, enseres, etc., así como los gastos de alojamiento durante el tiempo necesario con un máximo de un trimestre hasta instalarse en su nuevo domicilio. Esta compensación se podrá sustituir por un permiso retribuido de 5 días como mínimo para buscar un nuevo domicilio.</p>	<p>Indicador: Número de veces que se ha aplicado la medida Resultado: Medida aplicada</p>	<p>Plazo de ejecución: En marcha. Persona responsable: Director RRHH / Coordinadores de áreas. Plazo de ejecución: Enero 2011. Persona responsable: Director RRHH / Coordinadores de áreas.</p>

Marionnaud

## 9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

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

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

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

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

Several handwritten signatures are present at the bottom of the page. On the right side, there is a circular stamp with the name "Marionnaud" written across it. The page number "38" is located at the bottom right corner.

## 10. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de MARIONNAUD. Dicha Comisión se constituirá al mes siguiente de la firma del mismo.

### COMPOSICIÓN

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

Por la parte empresarial:

- ✓ 4 representantes

Por la parte sindical:

- ✓ CCOO: 2 representantes
- ✓ UGT: 2 representantes

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

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

### Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- ✓ Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- ✓ Evaluación de las diferentes medidas realizadas.

- ✓ Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

#### Atribuciones generales de la Comisión

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

#### Atribuciones específicas de la Comisión

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

*Tobias*  
*Su...*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

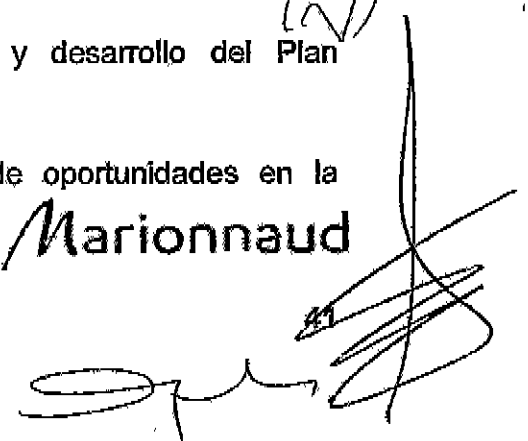
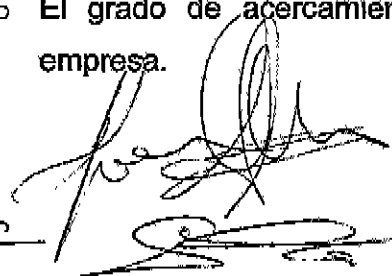
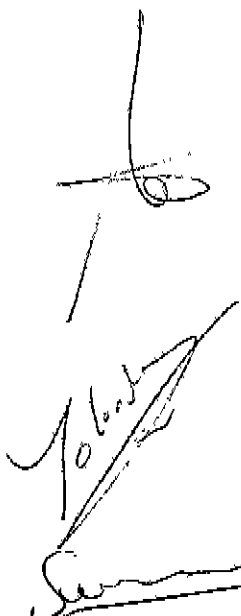
*[Handwritten signature]*  
**Marionnaud**



- ✓ Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- ✓ Concretamente, en la **fase de Seguimiento** se deberá recoger información sobre:
  - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
  - El grado de ejecución de las medidas.
  - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
  - La identificación de posibles acciones futuras.
- ✓ Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al segundo año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.
- ✓ En la **evaluación final** del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:
  - El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
  - El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
  - El grado de consecución de los resultados esperados.
  - El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
  - El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
  - El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
  - Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
  - El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.



Marionnaud



- o Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- o La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

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

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

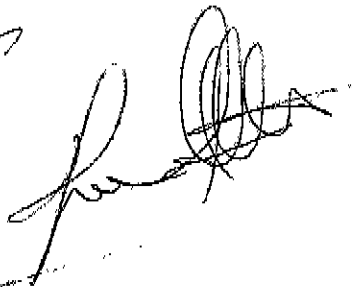
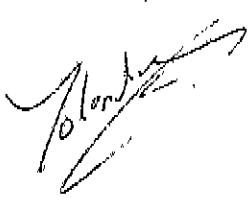
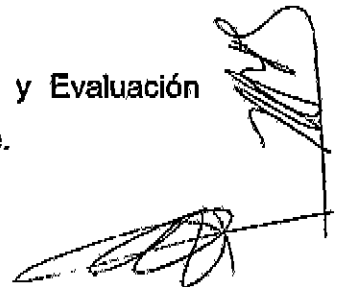
#### Funcionamiento

La Comisión se reunirá como mínimo cada cuatro meses con carácter ordinario durante el primer año de vigencia y cada seis los siguientes, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

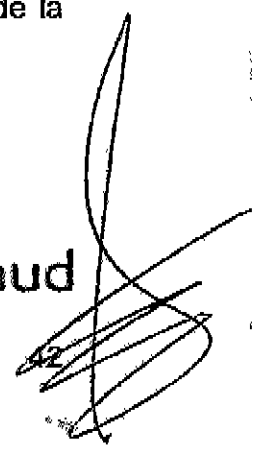
Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de las/los asesoras/es que estimen convenientes.

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



Marionnaud

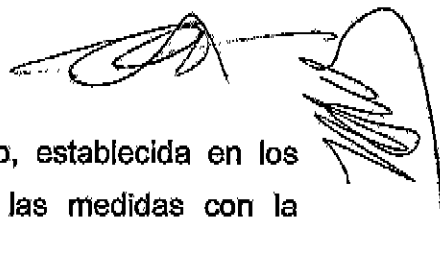


En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la empresa y a la representación sindical.

### Medios

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

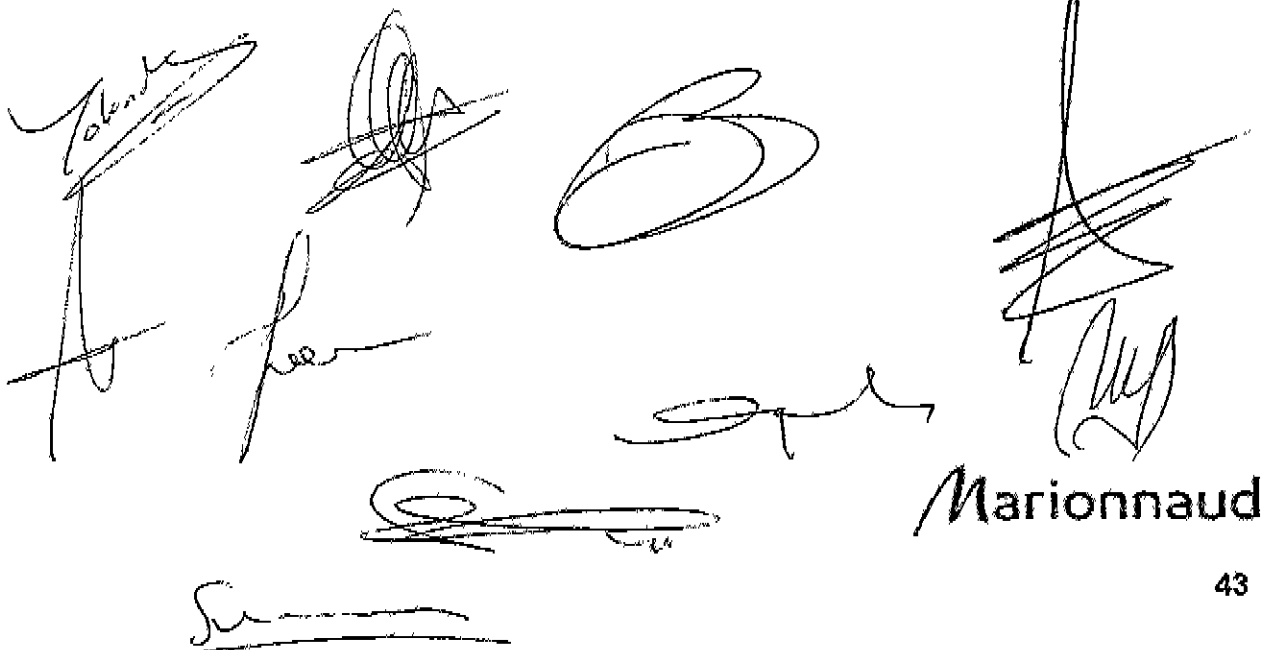
- ✓ Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- ✓ Material preciso para ellas.
- ✓ Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.



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

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

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



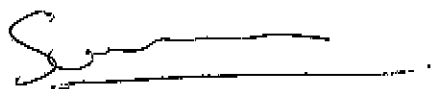
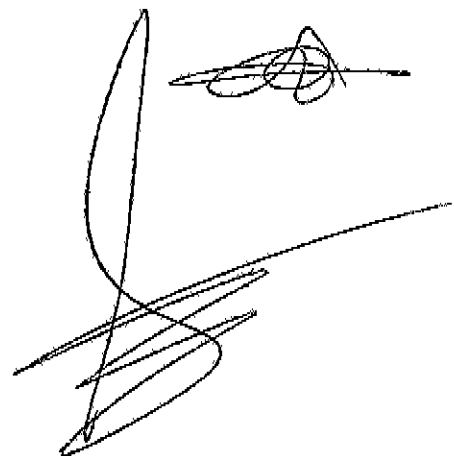
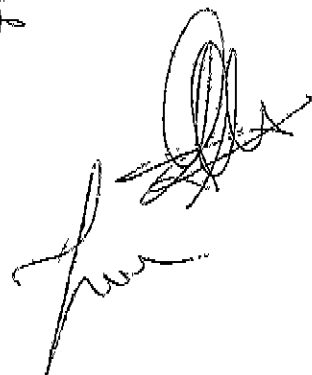
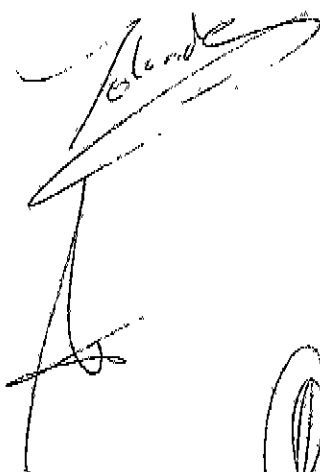
Marionnaud

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 Inter confederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC III); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Inter confederal 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).



Marionnaud