

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

12018 *Resolución de 7 de noviembre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Kiabi España Ksce, SA.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de la Empresa Kiabi España Ksce, S.A. (código n.º 90100502112014), en cumplimiento de lo dispuesto en su Convenio colectivo, Plan que fue suscrito con fecha 23 de octubre de 2014, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en su representación, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 7 de noviembre de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

KIABI ESPAÑA KSCE,S.A.

Plan de igualdad

Introducción

1. Presentación de la empresa.

KIABI, «La moda a pequeños precios».

Kiabi es una multinacional de moda de origen francés, que ofrece productos asequibles de tendencia y calidad, que dan origen a su eslogan «la moda a pequeños precios para toda la familia».

Kiabi, que forma parte del grupo de empresas francés Mulliez, opera a través de tiendas propias, ventas online, franquicias y jointventures. Actualmente cuenta con más de 8.000 empleados a nivel mundial y tiene presencia en Francia, España, Italia, Marruecos, Portugal y Rusia, con casi 450 puntos de venta.

Kiabi abrió su primera tienda en Ronç (Francia) en el año 1978, con un novedoso y arriesgado modelo de negocio que se fue consolidando primero en aquel país hasta el inicio de la expansión internacional en 1993, con la apertura de la primera tienda en Valencia, España.

A partir de 2002 se decidió apostar por el crecimiento en España, y así Kiabi España KSCE, S.A. cuenta en la actualidad con 53 tiendas en las principales ciudades de España, además de las oficinas centrales, y una plantilla que supera los 1.300 empleados, convirtiéndose en el segundo mercado de la compañía por volumen de facturación.

Una de las claves del éxito de la compañía son las personas que conforman los diferentes equipos, siendo además el centro sobre el que gira la cultura corporativa, basada por lo demás en la confianza, iniciativa, compromiso y pasión por la moda y el cliente.

2. Marco legal en el que se encuadra el Plan de Igualdad.

La igualdad entre géneros es un principio jurídico universal reconocido como tal en diversos textos nacionales, europeos y a nivel mundial.

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 los respectivos Estados miembros.

En España, la Constitución de 1977 establece en el artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; asimismo, el artículo 9.2 proclama 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.

Con la ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), se alcanzó en nuestro país el pleno reconocimiento de la igualdad ante la ley. Dicha ley está dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres, removiendo los obstáculos que impiden su cumplimiento.

En el artículo 45.1 de la LOIEMH se establece la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, a cuyo efecto deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre ambos sexos, que deberán negociar, y en su caso acordar con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

En el art. 45.2 establece que en el caso de empresas con una plantilla superior a los 250 personas, 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.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Kiabi España nace con la finalidad de cumplir con dicha ley.

La herramienta esencial para alcanzar dicha igualdad en el ámbito empresarial es el diseño, implantación y evaluación de un Plan de Igualdad de empresa, y para cumplir dicho cometido se crea la Comisión de Igualdad de Kiabi España, cuyas principales responsabilidades son la detección, análisis, proposición de medidas correctoras y de mejora que permitan una igualdad efectiva en el seno de la organización.

En definitiva, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser una prioridad y una constante en la estrategia de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la empresa.

3. Compromiso de la empresa con la igualdad.

El 15 de marzo de 2013 se constituyó la Comisión Negociadora de KIABI España con el objetivo de elaborar y negociar un Plan de Igualdad, cuyos resultados se contienen en el presente documento, y que continuará su labor a través del seguimiento y evaluación continua de las medidas establecidas en este primer Plan de Igualdad.

A su vez, se formalizó el compromiso de todo el equipo directivo de Kiabi España con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, confirmando dicho principio como estratégico dentro de la Política Corporativa y de Recursos Humanos.

La implicación del equipo directivo en esta materia es fundamental para conseguir una igualdad efectiva en todos los ámbitos de la organización, y poner en valor el presente Plan de Igualdad para que sea el instrumento a través del cual se produzca:

- La eliminación y prevención de cualquier tipo de discriminación o acoso por razón de género.
- Una mejora del clima laboral y en general de la calidad de vida de las personas.
- Una optimización de las capacidades de toda la plantilla.
- El aumento del compromiso con la organización.
- Y como consecuencia de todo lo anterior, una mejora de los resultados empresariales.

4. Características del plan de igualdad.

El Plan de Igualdad se compone de un conjunto ordenado de medidas y acciones positivas de igualdad dirigidas a integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres de manera efectiva en la empresa.

Las características fundamentales de dicho Plan de Igualdad son:

- Está dirigido al conjunto total de la plantilla, y no exclusivamente a las mujeres.
- Tiene carácter preventivo, que evite cualquier discriminación futura por razón de sexo.
- Uno de sus principios rectores es la transversalidad de género, que es además una estrategia para hacer efectiva la igualdad. Ello significa la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la gestión global de la empresa, en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Otro principio básico es la participación a través de un diálogo fluido y cooperación entre las partes, es decir entre dirección de la empresa, la plantilla en general y la parte social.
- Es coherente internamente, y sobre todo dinámico y flexible a futuros cambios en función de las nuevas necesidades que se detecten a través de su seguimiento y análisis.
- Conlleva un compromiso de la empresa para garantizar los recursos humanos y materiales necesarios para hacer realidad las medidas contempladas así como su posterior seguimiento y evaluación.

Estructura

El Plan de Igualdad de Kiabi España KSCE, S.A., queda estructurado en los siguientes apartados:

a) Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la compañía. Dicho diagnóstico se ha hecho a partir del análisis de la información cualitativa y cuantitativa de la compañía en las áreas de estructura de la plantilla, selección, contratación y condiciones de trabajo, formación, promoción, retribución, conciliación de la vida laboral y familiar, salud laboral, y comunicación.

b) Plan de Medidas diseñado a partir de las conclusiones obtenidas del diagnóstico, y que básicamente van dirigidas tanto a cubrir las carencias detectadas en materia de igualdad de género en la compañía (medidas de acción positiva), como a reforzar las áreas estratégicas para alcanzar la igualdad efectiva, garantizando de forma transversal que todos los procesos internos tengan integrado el principio de igualdad de género.

Además de las medidas en sí mismas, se incluyen los objetivos generales para alcanzar en la compañía una igualdad de género, el calendario de implantación, los responsables designados para su cumplimiento, y los indicadores de seguimiento.

c) Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan por los respectivos responsables designados por cada parte respecto a la recogida de información del grado de cumplimiento, de sus resultados y en definitiva del su impacto en la compañía.

El Plan de Medidas se estructura en:

- Objetivos generales.
- Objetivos específicos.
- Medidas.
- Indicadores de seguimiento.
- Responsable.
- Calendario de ejecución.

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de estos se desarrollan los diferentes objetivos específicos, así como los responsables, indicadores y plazos para cada una de las medidas que, en base al diagnóstico previo, se ha considerado necesario establecer en cada una de las siguientes áreas:

1. Selección.
2. Contratación.
3. Promoción.
4. Formación.
5. Retribución.
6. Conciliación.
7. Salud laboral.
8. Prevención del Acoso sexual y/o por razón de sexo y violencia de género.
9. Comunicación y sensibilización.

Definiciones

Como guía para la ejecución y seguimiento del Plan de Igualdad, la Comisión Negociadora adopta las definiciones contenidas en la propia Ley Orgánica de Igualdad y otras de carácter normativo:

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Supone la total ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en especial las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (art. 3, LOIEMH).

Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Supone hacer efectiva la ausencia de cualquier discriminación en el acceso al empleo, en la formación, promoción y desarrollo profesional, en las condiciones de trabajo incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta (art. 5, LOIEMH).

Discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que haya sido, sea o pudiera ser tratada, en función de su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (art. 6.1, LOIEMH).

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

En cualquier caso, se considera discriminatoria, toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo (art. 6.3, LOIEMH).

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, LOIEMH).

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, LOIEMH).

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

Se considerarán discriminatorios, en todo caso, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (art. 7.3, LOIEMH).

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, LOIEMH).

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

La igualdad de remuneración por razón de sexo implica el pago por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución directa o indirecta, bien sea de naturaleza salarial o extra salarial, sin que pueda existir discriminación por este motivo en ningún elemento de la misma (art. 28 ET).

Indemnidad frente a represalias.

Se considera 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, LOIEMH).

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos sin efecto.

Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, que han de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (art. 11, LOIEMH).

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, LOIEMH).

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 a las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de

las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (art. 44.1, LOIEMH).

Ámbito de aplicación

El presente Plan de Igualdad de Kiabi España KSCE, S.A. será de aplicación en todos los centros de trabajo que la compañía tiene en territorio español, y por tanto englobará a la totalidad de la plantilla.

De igual modo, será de aplicación en todos los centros de trabajo que la compañía pueda abrir en el futuro en el territorio nacional, durante la vigencia del presente Plan.

Vigencia

Se establece un periodo de vigencia de cuatro años, a contar desde la firma del presente Plan, periodo que se considera razonable para alcanzar los objetivos contenidos en el mismo.

Tres meses antes de la finalización del anterior plazo, las partes constituirán la nueva Comisión Negociadora del siguiente Plan de Igualdad.

Objetivos generales

El Plan de Igualdad de Kiabi España KSCE, S.A., tiene como objetivos generales:

1. Garantizar la Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las áreas de selección, contratación, promoción, formación, retribución, comunicación y demás condiciones laborales en general.
2. Integrar la perspectiva de género como uno de los principios de la cultura empresarial, siendo de aplicación a todas las áreas, decisiones y políticas internas de la compañía.
3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa, fomentando la corresponsabilidad.

Objetivos específicos y medidas

Selección y contratación.

Revisar el proceso de selección desde la publicación de las ofertas hasta la contratación, con el fin de garantizar que cumple con el principio de Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Favorecer una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos profesionales de la empresa, incluida la estructura de mandos, en las distintas áreas y especialmente aquellas en que las mujeres estén subrepresentadas, y en las distintas modalidades de contratación.

Promoción.

Garantizar que el principio de igualdad de trato y oportunidades esté presente en los procesos de promoción.

Revisar los criterios de promoción para asegurar que sean objetivos, transparentes y no discriminatorios de manera que faciliten la promoción interna de toda la plantilla.

Formación.

Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en el acceso a la formación impartida por la empresa.

Formar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades, y en particular a las personas que tengan una responsabilidad y participación más directa

en las áreas de selección, formación, desarrollo, retribución, relaciones laborales, prevención de riesgos laborales y comunicación.

Integrar la perspectiva de género en todas las acciones formativas.

Retribución.

Garantizar la integración del principio de igualdad de trato y oportunidades en la política interna de retribución y en la estructura salarial, mediante el establecimiento de criterios basados en la valoración del puesto de trabajo y del desempeño.

Establecer medidas correctoras en caso de que se evidencien desigualdades por razón de género en cualquier grupo profesional o área de trabajo.

Conciliación.

Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, haciéndolos accesibles a la totalidad de la plantilla y difundiendo su conocimiento.

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

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

Salud laboral.

Revisar la aplicación de la política de salud laboral desde una perspectiva de género.

Prevención del Acoso sexual y/o por razón de sexo.

Revisar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Violencia de género.

Informar de los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género, contribuyendo así en mayor medida a su protección, e incluso establecer en su caso mejoras a dicho marco legal.

Comunicación y Sensibilización.

Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.

Objetivos específicos y medidas

1. Selección.

Objetivo 1.1 Revisar el proceso completo de selección, con el fin de garantizar, a través de un proceso estandarizado y objetivo, el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Medidas:	Indicadores	Responsable	Calendario
1. Revisar la solicitud de empleo desde la perspectiva de género, para asegurar que incorpora el Principio de Igualdad en toda su estructura, y utiliza un lenguaje no sexista.	Documentación revisada.	Área de Selección.	Primer trimestre de vigencia del Plan.
2. Revisión de los diferentes guiones de entrevista personal y telefónica, para asegurar que no contengan preguntas de carácter personal ni estereotipos de género o discriminatorios por razón de sexo.	Guiones de entrevista revisados.	Área de Selección.	A partir del segundo trimestre de vigencia del Plan.

Medidas:	Indicadores	Responsable	Calendario
3. Conectar y ampliar el concepto de marca empleadora con el compromiso de la Empresa con la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.	N.º acciones realizadas al respecto.	Área de Selección.	A partir de la firma del Plan.
4. En caso de utilizar ETT y Agencias de Colocación para la selección de algún puesto de trabajo, KIABI garantizará que estos interlocutores estén informados por escrito de las políticas de igualdad.		Área de Selección.	Desde el inicio de la vigencia del Plan y a medida que se renueven los contratos marco.
5. Las personas implicadas en en los procesos de selección deberán recibir acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad (DT, MDV, Responsables R.H.).	N.º participantes en procesos de selección formados / N.º total participantes.	Área de Formación y Selección.	De manera paulatina desde el inicio de vigencia del Plan y durante toda su vigencia.
6. Disponer de información estadística desagregada por sexo de candidaturas presentadas y personas seleccionadas para los procesos de selección relativos a colectivos donde la mujer esté subrepresentada.	<ul style="list-style-type: none"> N.º candidaturas das por sexo /total candidaturas. N.º contrataciones por sexo/total contrataciones. 	Lo solicita la Comisión, lo ofrece el Área de Selección.	Anual.

Objetivo 1.2 Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes colectivos de la empresa, especialmente en aquellos en los que las mujeres estén más sub representadas.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
1. En los centros de nueva apertura, se fomentará desde el inicio de la actividad el tener una plantilla con representación equilibrada de ambos sexos en los distintos colectivos.	Número de mujeres contratadas / total de contrataciones.	Área de Selección. Director Tienda.	Desde el inicio del Plan y a medida que se produzcan aperturas.
2. Establecer como medida de acción positiva que en los colectivos donde las mujeres estén sub representadas, y siempre que se den condiciones equivalentes de idoneidad y competencias entre candidatos, se dé preferencia a las mujeres de manera paulatina.	<ul style="list-style-type: none"> N.º de mujeres seleccionadas para puestos en los que estén sub representadas Número de veces en los que se ha aplicado la medida de acción positiva. 	Área de Selección. Director Tienda.	Desde la firma del Plan y de manera paulatina.
3. Recabar información estadística sobre la evolución de la presencia de mujeres y hombres en los distintos colectivos analizados en el diagnóstico.	• Número de mujeres y hombres en cada colectivo.	Lo solicita la Comisión, lo ofrece el Área de Selección.	Anual.

2. Contratación.

Objetivo 2.1 Garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de género en las diferentes modalidades de contratación.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
1. Recabar datos estadísticos correspondientes a las incorporaciones del año desagregados por sexo, tipo de contrato y colectivo.	Datos obtenidos de software RR.HH.	Lo solicita la Comisión, lo ofrece el Área de Admón. Personal.	Anual.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
2. Recabar información estadística desagregada por sexo, del reparto de horas complementarias y de los anexos por ampliación de jornada según contrato.	N.º de mujeres y hombres con pacto de horas complementarias /total de plantilla a tiempo parcial. N.º de personas que han aumentado su jornada.	Lo solicita la Comisión, lo ofrece el Área de Admón. Personal.	Anual.
3. Recabar información estadística desagregada por sexo de las conversiones de contratos temporales en indefinidos.	N.º conversiones de mujeres y hombres/total conversiones. N.º mujeres y hombres indefinidos/ total plantilla.	Lo solicita la Comisión, lo ofrece el Área de Admón. Personal.	Anual.
4. En el caso de que del análisis estadístico del área de contratación se detectasen desequilibrios por razón de género, la Comisión de Igualdad establecerá nuevas medidas al respecto.	Desviaciones estadísticas y acciones al respecto.	Comisión de Igualdad.	Anual.
5. Dentro del porcentaje de contratación obligatoria de personas con discapacidad, fomentar una presencia equilibrada de ambos sexos.	N.º de mujeres con discapacidad / total de personas con discapacidad contratadas.	RR.HH. Director de Tienda.	A lo largo de la vigencia del Plan.

3. Promoción.

Objetivo 3.1 Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
1. Reforzar el sistema de comunicación de vacantes, para asegurar que la información llegue a todos los colectivos de la Empresa, especialmente aquellos con dificultad de acceso a internet, e incluir con claridad los requisitos profesionales de acceso a las mismas.	Resultado del indicador de la encuesta de clima «Tengo la posibilidad de cambiar de funciones o de área».	Área de Selección y Desarrollo.	Durante toda la vigencia del Plan.
2. Disponer de información estadística desagregada por sexo de las personas que postulan para participar en los procesos de promoción interna y las que son finalmente seleccionadas.	Datos por vacante: • N.º de candidaturas presentadas por sexo. • N.º de mujeres y hombres preseleccionadas / N.º de candidaturas presentadas. • N.º de hombres y mujeres contratados/ N.º total preseleccionados.	Área de Selección y Desarrollo.	Anual.
3. Disponer de información estadística desagregada por sexo de las personas identificadas a través del proceso de detección de talento como candidatos potenciales para promocionar en la empresa.	N.º de personas identificadas con potencial desagregado por sexo y por colectivo / N.º total de plantilla por colectivo.	Área de Selección y Desarrollo.	Anual.
4. En el caso de que del análisis estadístico del área de promoción se detectasen desequilibrios por razón de género, la Comisión de Igualdad promoverá el establecimiento de nuevas medidas al respecto.	Desviaciones estadísticas y acciones al respecto.	Comisión de Igualdad.	Anual.
5. Sensibilizar en materia de igualdad a los responsables de la toma de decisiones en los procesos de Entrevista Anual y de identificación de talento, cuidando especialmente las campañas de comunicación de dichos procesos.	Documentación revisada: mensajes informativos, contenido de las formaciones EA y los que el Área de Selección considere en cada nuevo periodo.	Área de Comunicación Interna y área de Selección y Desarrollo.	Durante toda la vigencia del Plan.

4. Formación.

Objetivo 4.1 Fomentar, a través de las acciones formativas desarrolladas en la empresa, una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
1. Incluir un módulo de igualdad en el contenido de gestión de personas de la Escuela de Managers y Escuela de Directores, dirigidas a los responsables de los procesos de selección, contratación, promoción y formación y aquellas áreas en las que impactan en general las medidas del Plan, con el fin de formarles y sensibilizarles en materia de igualdad.	N.º de personas formadas en igualdad en cada colectivo / N.º de integrantes de cada colectivo.	Área de Formación.	A partir del segundo trimestre desde la entrada en vigor del Plan.
2. Incluir en la formación de inicio dirigida a las nuevas incorporaciones contenidos en materia de igualdad, que contribuyan tanto a la sensibilización general en la materia como a conocer las medidas y compromiso de la Empresa con la igualdad.	N.º de cursos con módulos de igualdad/ N.º de cursos impartidos.	Área de Formación.	A partir del segundo trimestre desde la entrada en vigor del Plan.
3. Ofrecer a todos los miembros de la Comisión de Igualdad y de Seguimiento del Plan, formación específica en materia de igualdad de género, mobbing, acoso sexual y por razón de género.	N.º de miembros de la comisión formados en igualdad.	Área de Formación.	Durante el primer año de vigencia del Plan.
4. Revisar desde la perspectiva de género el lenguaje, imágenes y contenidos de los materiales formativos de las diferentes acciones formativas (manuales, módulos...).	N.º de materiales revisados / N.º de manuales o materiales editados.	Área de Formación.	A lo largo de toda la vigencia del Plan.

Objetivo 4.2 Facilitar el acceso a la formación de toda la plantilla en igualdad de condiciones.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
1. Asegurar que en la entrevista anual de desempeño se cumplimente debidamente por ambas partes el apartado relativo a las necesidades de formación.	Informe de resultados del área de Formación de la entrevista de desempeño desagregado por sexo.	Departamento de Recursos Humanos.	Desde el inicio de vigencia del Plan.
2. Garantizar que la comunicación sobre las ofertas de formación llega a toda la plantilla, con el objetivo de alcanzar el mejor encaje entre las necesidades del colaborador y la variedad de acciones formativas.	Comunicación individual de la planificación formativa del año. N.º de comunicaciones. N.º de formaciones.	Área de Formación.	A lo largo de toda la vigencia del Plan.
3. Analizar la viabilidad de registrar el nivel de estudios, evolución de las carreras profesionales y formación recibida en la compañía, para orientar de la forma más eficaz posible el desarrollo profesional.	Registro realizado.	Áreas de Selección, Desarrollo y Formación.	Dos años desde la firma del Plan.
4. Recabar datos estadística desagregados por sexo y colectivo, sobre el acceso a las distintas acciones formativas. En caso de apreciarse desequilibrios se tomaran las oportunas medidas correctivas.	N.º mujeres y hombres formados en cada colectivo / Total de personas formadas por colectivo.	Área de Formación.	Anual.

5. Retribución.

Objetivo 5.1 Garantizar un sistema de retribución no discriminatorio por razón de género, que vele por la igualdad de oportunidades en el ámbito retributivo, donde los factores determinantes de la retribución sean el puesto de trabajo y el desempeño.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
1. Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de la compañía, diferenciando por colectivo y por género, en los que se comparen las retribuciones fijas y variables.	Informe con las conclusiones del análisis de la estructura salarial.	Responsable de RRLL y C&B.	Anual.
2. En caso de detectarse desequilibrios por razón de sexo, el Dpto. de RR.HH valorará y decidirá las medidas correctoras oportunas a efectos de reducir la brecha salarial por género, así como el plazo de tiempo para llevarlo a cabo.	Medidas correctoras establecidas	RR.HH.	Anual.
3. Regular y plasmar en un documento interno los principios, normas y procedimientos que conforman la política retributiva de la compañía, que debe estar inspirada y basada en el principio de igualdad de trato y oportunidades.	Publicación Política de Compensación y Beneficios	Responsable de RRLL y C&B.	Primer trimestre desde la publicación del Plan.
4. Garantizar que la situación laboral de maternidad, paternidad y permiso por lactancia compute, a efectos de los criterios de elegibilidad de la retribución variable semestral/anual, como tiempo de trabajo efectivo.	Cálculo de la retribución variable semestral/anual	Responsable de RRLL y C&B.	A lo largo de la vigencia del Plan.
5. Ofrecer a todos los colaboradores que hayan sido madres o padres un obsequio consistente en productos de la sección de bebé valorados en 50 € PVP.	Entrega efectiva de dicho beneficio social	Responsable de RRLL y C&B.	A lo largo de la vigencia del Plan.

6. Conciliación.

Objetivo 6.1 Garantizar y facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
1. Velar por el cumplimiento de todos los acuerdos de Empresa en materia de publicación y cambios de horario, mediante un seguimiento del grado de aplicación en los centros de trabajo y tomando las medidas oportunas cuando se observen incumplimientos continuos y no justificados.	Informes por centro de trabajo con el grado de observación de dicha normativa.	La Comisión de Igualdad.	Trimestral.
2. Velar por el cumplimiento de todos los acuerdos de Empresa en materia de tiempos de descanso, mediante un seguimiento del grado de aplicación en los centros de trabajo y tomando las medidas oportunas cuando se observen incumplimientos continuos y no justificados.	Informes por centro de trabajo con el grado de observación de dicha normativa. Mejora de la percepción de las medidas de conciliación en la encuesta de clima interna.	La Comisión de Igualdad.	Trimestral.
3. Difundir a través de los distintos canales de comunicación interna tanto los permisos, suspensiones, excedencias y licencias que contempla la legislación, como las mejoras que en dicha materia ofrece la Empresa a través del Convenio o Plan de Igualdad, destacando especialmente las medidas que pueden ser disfrutados por hombres y por mujeres.	N.º canales de comunicación a través de los cuales se ha difundido. Mejora de la percepción de las medidas de conciliación en la encuesta de clima interna.	Área de Comunicación Interna / Comisión de Igualdad y Seguimiento.	Durante toda la vigencia del Plan.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
4. Informar de que los derechos de conciliación incluyen a las parejas de hecho registradas conforme a la legislación vigente (excluido el permiso por matrimonio).	Mejora de la percepción de las medidas de conciliación en la encuesta de clima interna.	Área de Comunicación Interna / Comisión de Igualdad y Seguimiento.	Durante toda la vigencia del Plan.
5. Consolidar en la cultura de la Empresa y en la normativa interna el principio general de que el ejercicio de los derechos de conciliación no puede ser un motivo de discriminación o perjuicio en términos de contratación, formación, promoción o retribución.	Mejora de la percepción de las medidas de conciliación en la encuesta de clima interna.	RR.HH. / Comisión de Igualdad y Seguimiento.	Durante toda la vigencia del Plan.
6. Realizar un estudio estadístico desagregado por sexo de la utilización de los diferentes permisos, suspensiones de contratos y excedencias relacionadas con la conciliación.	N.º de permisos retribuidos, no retribuidos, n.º de Incapacidades temporales accidentes laborales y excedencias relacionadas con la conciliación desagregados por sexo.	Área de Admón. de Personal.	Anual.
7. Facilitar la convocatoria y el acceso a las formaciones para las personas con suspensión de contrato, reducción de jornada o excedencia por maternidad / paternidad o cuidado de familiares.	N.º de personas que han recibido formación durante el ejercicio de sus derechos de conciliación.	RR.HH.	Durante toda la vigencia del Plan.
8. Fomentar que tanto las reuniones de trabajo como las formaciones se realicen dentro de la jornada de trabajo.	Actas de las reuniones mensuales DT /DL con incidencias en este área.	RR.HH.	Durante toda la vigencia del Plan.
9. En casos de solicitud de movilidad geográfica voluntaria y de cambio de centro de trabajo, se dará preferencia a las peticiones basadas en el cuidado de personas dependientes o motivos familiares en general, siempre que se den las condiciones de idoneidad y competencias.	N.º traslados de personas que lo solicitan por cuidado de personas o motivos familiares / N.º total de cambios de centro trabajo.	RR.HH.	Durante toda la vigencia del Plan.

Objetivo 6.2 Mejorar las medidas legales o de empresa relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
1. Reducir el tiempo de descanso en las jornadas partidas a un mínimo de media hora y máximo de 1 hora, de lunes a domingo, excluido los sábados, salvo acuerdo en otros términos entre las partes. El Acuerdo de Posicionamiento será modificado en este punto.	Informes trimestrales sobre la aplicación de la medida en tienda.	RR.HH.	Lanzamiento durante el primer semestre de vigencia del Plan.
2. Estudiar la viabilidad de posibles medidas de flexibilidad horaria o en general de mejoras de conciliación, analizando las solicitudes formuladas por la plantilla.	Análisis de las comentarios y sugerencias de los empleados, y de los resultados de la encuesta de clima en materia de conciliación.	RR.HH.	Desde el inicio de vigencia del Plan.
3. Establecer una licencia no retribuida de hasta 3 meses con reserva de puesto para los supuestos de adopción internacional desde la pre-asignación de expediente y hasta la llegada del niño.	Número de veces solicitada.	RR.HH.	Durante toda la vigencia del Plan.

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

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
1. Sensibilización en materia de conciliación con el objetivo de concienciar a los trabajadores en materia de corresponsabilidad y reparto equitativo de las responsabilidades.	N.º de canales y de veces en que se ha hecho campaña sobre la materia.	RR.HH.	Durante toda la vigencia del Plan.
2. Realizar un estudio estadístico del número de cesiones de la maternidad al padre, y del uso de permisos, suspensiones y excedencias relacionados con la conciliación por parte de los hombres.	N.º permisos de cesión solicitados por los hombres y N.º cesiones hechas por las mujeres.	RR.HH.	Anual.
3. Estudiar la viabilidad de introducir nuevas medidas de corresponsabilidad, si del análisis de los datos se desprendiese un general uso limitado de dichos derechos.	Necesidad de nuevas acciones derivada del análisis de los datos.	RR.HH.	Durante toda la vigencia del Plan.

7. Salud laboral.

Objetivo 7.1 Revisar la aplicación de la política de salud laboral desde la perspectiva de género.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
1. Revisar y difundir los protocolos de actuación por riesgo durante el embarazo y la lactancia. • Utilizar los canales de comunicación interna. • Difundir folletos y carteles informativos con las precauciones a adoptar en el puesto de trabajo en caso de embarazo.	Una vez revisado el protocolo de riesgos de embarazo y lactancia: • N.º de veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo/ N.º de embarazos. • N.º de veces que se ha cambiado de puesto/ N.º de embarazos. • N.º de suspensiones por riesgo embarazo / N.º de embarazos. N.º de comunicaciones efectuadas.	Responsable de PRL.	Un año desde la firma del Plan.
2. Revisar la Evaluación de Riesgos laborales desde el punto de vista de los Riesgos musculoesqueléticos que afectan principalmente a las mujeres, y diseñar medidas preventivas y organizativas para combatir estos riesgos en los puestos de trabajo.	Índices de siniestralidad por sexo. Evaluación de riesgos desde la perspectiva de género.	Responsable de PRL.	Desde la entrada en vigor del Plan.
3. El Servicio de Prevención informará a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y del n.º de casos de enfermedad profesional, prácticas preventivas de la empresa por sexo y análisis de resultados por puestos.	Índices de siniestralidad por sexo y en el caso que hubiera, de enfermedad profesional, disgregados por sexos.	Responsable de PRL.	Anual.
4. Los Comités de Seguridad y Salud harán un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo, e informará a la Comisión de Seguimiento.	Informe del comité.	Comisión de Seguimiento informada.	Anual.

8. Acoso sexual, moral y por razón de sexo.

Objetivo 8.1 Asegurar que todos los empleados y empleadas disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
1. Revisar y difundir el protocolo de acoso sexual, moral y por razón de sexo.	Documento del protocolo. Medios por los que se ha difundido el protocolo.	Protocolo revisado y difundido.	Primer año desde la firma del Plan.
2. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, moral y por razón de sexo a través de campañas de sensibilización de la plantilla (edición y distribución de material divulgativo, realización de jornadas, etc.).	Campañas y tipo de actividades realizadas.	Plantilla sensibilizada.	Primer año desde la firma del Plan.
3. Introducir en los cursos de formación a las personas con responsabilidades sobre equipos, contenidos sobre prevención del acoso sexual, moral y por razón de sexo.	N.º de cursos y personas formadas.	Personal con dirección de equipos formado.	A partir del segundo trimestre desde la entrada en vigor del Plan.
4. Informe anual a la Comisión sobre número de procesos iniciados por acoso y acciones tomadas en cada uno, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	N.º de denuncias comunicadas / N.º de denuncias registradas. N.º de denuncias archivadas comunicadas / N.º de denuncias archivadas. Resultado de los procedimientos abiertos.	Área de RRLL.	Anual.

9. Violencia de género.

Objetivo 9.1 Informar y mejorar los derechos establecidos por Ley o por el Convenio de Empresa para las mujeres víctimas de la violencia de género, contribuyendo así en mayor medida a su protección.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
1. Informar a la plantilla a través de los canales de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.	Chequeo de la difusión (tabloneros, comunicados, etc.).	RR.HH.	Primer semestre desde la firma del Plan.
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.	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	RR.HH.	Desde el inicio de la vigencia del Plan.
3. Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta un año (en lugar de los 6 meses del Convenio) con reserva del puesto de trabajo. Terminado este periodo, la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	RR.HH.	Desde el inicio de la vigencia del Plan.
4. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	N.º de contactos y de colaboraciones establecidas. N.º de mujeres contratadas por esta vía.	RR.HH.	Desde el inicio de la vigencia del Plan.
5. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de víctimas de violencia de género tratados.	Acta de la Comisión en la que se refleja la información.	RR.HH.	Anual.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
6. Realizar una campaña especial el día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre)	Valoración de la Campaña.	RR.HH.	Anual.

10. Comunicación.

Objetivo 10.1 Asegurar a través de la comunicación, la difusión de una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal sobre la necesidad de actuar individual y globalmente por la igualdad de oportunidades.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, creando la sección de «Igualdad de oportunidades» en la Revista interna «KIABISSIMO».	Sección dedicada a la igualdad establecida en los diferentes canales de comunicación.	Área de Comunicación Interna y RR.HH.	A partir del segundo trimestre desde la firma del Plan.
2. Difundir dentro de la Empresa de la existencia de la Comisión de Igualdad y Seguimiento del Plan, de sus integrantes, funciones y modo de contactar con ellos.	Comunicación realizada. Dirección de correo electrónico y teléfono difundido. Sugerencias recibidas.	Área de Comunicación y RR.HH.	Desde el inicio de vigencia del Plan.
3. Editar on-line el plan de igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa.	Edición on-line del Plan y Campaña de difusión en todos los centros.	Comunicación.	Primer semestre desde la firma del Plan.
4. Elaborar una guía interna de lenguaje no sexista.	Guía publicada.	Área de Comunicación interna / RR.HH.	A partir del segundo trimestre desde la firma del Plan.
5. Revisar, y corregir en su caso, el lenguaje utilizado en las comunicaciones y textos internos y externos (página web, revista interna, políticas internas, folletos, campañas de publicidad, memoria anual...), con la idea de eliminar cualquier connotación, término o estereotipo sexistas.	N.º documentos revisados con la guía de lenguaje no sexista.	Cada área responsable de cada comunicación o documento interno o externo.	Durante toda la vigencia del Plan.

Seguimiento y evaluación

En el artículo 46 de La Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres, se establece que los Planes de Igualdad fijarán los 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 fase de seguimiento y evaluación de los objetivos y medidas del Plan de Igualdad de Kiabi España KSCE, permitirá conocer el desarrollo e implantación de Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación.

Dicha fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y durante la misma, la Comisión encargada facilitará información sobre las posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución del Plan, proporcionando así al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

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

Comisión de Seguimiento y Evaluación

Se creará una Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan con la misión de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, interpretar su contenido y evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos y medidas contempladas.

Composición:

Se trata de una Comisión paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y de los trabajadores y trabajadoras de la Organización sindical firmantes del mismo.

Por la parte social: cuatro representantes designados por la organización sindical firmante, FETICO.

Por la parte empresarial: el mismo número de representantes de la Dirección de la Empresa que el total de representantes designados por la organización sindical firmante.

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará en el acta de constitución de la Comisión de Seguimiento. Cada miembro podrá delegar su representación y su voto.

Cada organización sindical mencionada tendrá derecho a nombrar un asesor/a, y asimismo podrán designar sustitutos para el caso de imposibilidad de asistencia de los titulares.

Funciones:

– Recabar información sobre la implantación y puesta en marcha de las medidas acordadas, pudiendo colaborar en su diseño cuando así esté previsto en el propio Plan o se acuerde entre las partes.

– Seguimiento y evaluación del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.

– Recibir los informes que la Empresa debe elaborar en cumplimiento del plan, así como elaborar un informe con carácter anual que reflejará el estado y avances respecto al cumplimiento de los objetivos y medidas de igualdad establecidos en el Plan, orientado a comprobar la eficiencia de las medidas aplicadas.

– Proponer, debatir y en su caso aprobar nuevas medidas o medidas correctoras de las iniciales, con el fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos del Plan si la efectividad de las acordadas en un principio no fuesen suficientes para cumplir los objetivos en los plazos establecidos, o bien para cubrir nuevas situaciones o necesidades no contempladas inicialmente.

Atribuciones generales de la Comisión:

- Interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Seguimiento de la aplicación del mismo.
- 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.
 - Puesta en marcha de aquellas medidas que el propio Plan atribuya a la Comisión.
 - Conocimiento de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos, en los plazos marcados en el Plan.

La Comisión se dotara de su propio Reglamento de funcionamiento interno que deberá ser aprobado en la primera reunión de la misma después de la firma del Plan de Igualdad.

Atribuciones específicas de la Comisión:

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos contenidos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las diferentes medidas.
 - Analizar la adecuación y efectividad de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
 - Facilitar una correcta transmisión de información entre las distintas áreas y personas involucradas.
 - Facilitar el conocimiento de los efectos y consecuencias que el Plan ha tenido en el entorno de la Empresa, de la pertinencia de las actuaciones respecto a las necesidades de la plantilla y en definitiva de la eficiencia del Plan.

- En la fase de seguimiento se deberá recabar información sobre:
 - Resultados obtenidos.
 - Grado de ejecución de las acciones.
 - Conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - Identificación de posibles acciones futuras.

Tanto en la evaluación parcial, que se llevará a cabo en el último trimestre de 2016, como en la evaluación final que se llevará a cabo 3 meses antes de que finalice su vigencia, se integrarán los resultados del seguimiento del Plan, tomando en consideración variables comparables con el Diagnóstico inicial, junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.

En la evaluación final del Plan se tendrá en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de desarrollo de las acciones y medidas emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las acciones y medidas.
- Tipo de barreras, dificultades y soluciones emprendidas en cada materia.
- Cambios producidos de las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- Reducción de desequilibrios en términos de presencia y participación de mujeres y hombres.

Funcionamiento:

La Comisión se reunirá 4 veces al año con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

La válida constitución de la Comisión y las mayorías exigidas para la adopción de acuerdo o toma de decisiones se regulará en el Reglamento de la Comisión, que deberá ser aprobado en la reunión de constitución de la Comisión de Seguimiento del presente Plan.

Las reuniones tendrán carácter trimestral.

Medios:

Para el cumplimiento de sus funciones, la Empresa se compromete a facilitar los medios precisos, en especial:

- Lugar adecuado para la celebración de las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportación de la información estadística desagregada por sexo y colectivos establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas y dentro del plazo establecido.
- Los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de los miembros de la Comisión de acuerdo con las normas de gastos de viajes de la empresa.

Solución extrajudicial de conflictos:

Las partes acuerdan su adhesión al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales vigente, sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y, en su caso, arbitraje establecidos por el servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).