



Tiendanimal

I PLAN DE IGUALDAD





PLAN DE IGUALDAD

Tiendanimal 

2022 - 2026

ÍNDICE

- Introducción
 - Características de la organización y el contexto
 - Plan de Igualdad **TIENDANIMAL** 2022 -2026:
 - Finalidad
 - Aplicación y Vigencia
 - Estructura del Plan de igualdad
 - Estrategia de implantación, evaluación y seguimiento
 - Agentes.
 - Personas destinatarias.
 - Metodología.
 - **Acciones para llevar a cabo en TIENDANIMAL en el periodo 2022-2026**
 - ❖ **ACCIONES PROPUESTAS:**
 - Área de aplicación.
 - Personas destinatarias.
 - Responsables.
 - Antecedentes y carencias.
 - Objetivos
 - Actuaciones.
 - Plazos.
 - Indicadores de seguimiento.
- Consideraciones finales
- Anexos
 - Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

INTRODUCCIÓN

La igualdad de género es un derecho recogido en la Constitución y, concretado en la Ley Orgánica 3/2007, responde al principio jurídico universal de igualdad de oportunidades.

Según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se define el Plan de Igualdad como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Con el diseño y puesta en marcha del presente Plan de igualdad, el objetivo de **TIENDANIMAL COMERCIO ELECTRONICO DE ARTICULOS PARA MASCOTAS SLU**, es lograr la igualdad de oportunidades no sólo a nivel teórico y normativo, sino de forma real entre todos los hombres y mujeres dentro de la organización.

Las empresas han comprobado que la implantación de un plan de igualdad es un instrumento válido que contribuye, entre otros muchos **beneficios**, al aprovechamiento del potencial y las capacidades de todas las personas trabajadoras, aumenta la motivación y el compromiso con el trabajo, significa atracción y retención del talento y, sobre todo, contribuye a que hombres y mujeres sean valorados justamente por sus capacidades, eliminando cualquier discriminación por razón de sexo.

Además, la igualdad de oportunidades en las empresas hace posible la equiparación más justa entre las personas que forman parte de la empresa, consolida su cultura y ayuda a mantener una buena imagen corporativa.

Así, para poder establecer un plan de igualdad, es necesario realizar previamente un diagnóstico de la situación dentro de la empresa que permita conocer en qué situación se encuentra la compañía en materia de igualdad de oportunidades. De este modo, a partir de este estudio cualitativo y cuantitativo completado en 2022 para **TIENDANIMAL COMERCIO ELECTRONICO DE ARTICULOS PARA MASCOTAS SLU**, se pudo obtener información actualizada que ha permitido identificar aquellos aspectos de la organización que convendría mejorar para alcanzar la igualdad de oportunidades efectiva entre mujeres y hombres.

¿Por qué hablar de igualdad?

Los datos confirman que las empresas que llevan a cabo planes de igualdad mejoran su organización y la eficacia de su gestión del departamento de People. Esto repercute directamente en la calidad del trabajo y en los beneficios económicos de las empresas.

Hoy en día, un proyecto empresarial de calidad debe tener en cuenta la igualdad de oportunidades de todas las personas trabajadoras que constituyen y enriquecen sus centros de trabajo, porque:

1. LA IGUALDAD ES UN DERECHO.

La igualdad de oportunidades es un derecho relativamente nuevo en España, que nace con la democracia y la aprobación de la Constitución y que ha propiciado importantes cambios sociales y culturales. La Constitución, en su artículo 14, afirma que hombres y mujeres son iguales ante la ley.

La igualdad de oportunidades es un principio jurídico universal cuya aplicación resulta necesaria y positiva tanto para la empresa como para la sociedad, que se consolida día a día.

2. EXISTE UN MARCO LEGAL PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

La **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, de igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (LOIEMH) mediante la eliminación de la discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida y, especialmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. En el ámbito laboral, propone actuaciones para favorecer el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres, y mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

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) o los sindicatos mayoritarios según el RD 901/2020.

Además, el **Real Decreto 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modifica el artículo 45.2 de la citada ley, por el que en el caso de las **empresas de cincuenta o más personas en plantilla**, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que será obligatorio y deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

La aplicación de esta Ley supone el marco perfecto para reflexionar y analizar las políticas del departamento de People que se desarrollan en las empresas, así como para poner en marcha medidas que permitan alcanzar objetivos más amplios y una repercusión positiva en todos los ámbitos de la entidad. Se debe incluir la igualdad de trato y oportunidades como una prioridad dentro del Plan Estratégico de la compañía, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión del departamento de People de la empresa.

Por otra parte, el **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de **igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, incluye el principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor. El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los **registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación**

profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras. Así, las empresas que realicen un Plan de Igualdad deberán incluir una auditoría retributiva.

3. TODAVÍA LAS ESTADÍSTICAS HABLAN DE DESIGUALDAD.

- Sigue existiendo mayor precariedad y mayores dificultades para las mujeres en su acceder al mercado laboral.
- Los contratos a tiempo parcial son empleados en mayor medida para contratar a las trabajadoras.
- Persiste la brecha salarial entre mujeres y hombres, siendo ésta más acusada en el caso de los cargos directivos. En la actualidad esta brecha salarial es del 23% en España.
- Las mujeres con formación superior abandonan en cuantía muy superior su profesión siendo la conciliación de vida personal, familiar y laboral uno de los motivos fundamentales.

4. RESULTA NECESARIO COMBATIR LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.

Las ideas preconcebidas y creencias infundadas de que las mujeres y hombres no “pueden” ejercer determinados oficios, originadas en falsas suposiciones, se convierten en creencias comúnmente aceptadas en la sociedad sobre cómo han de ser y comportarse mujeres y hombres. Algunos ejemplos de ello pueden ser: “la maternidad impide a las mujeres centrarse en su trabajo”, “los hombres que muestran sus sentimientos no poseen fortaleza para desempeñar puestos de responsabilidad”, “a las mujeres se les da mejor hacer trabajos minuciosos y rutinarios”.

Ante esta situación, un plan de igualdad que incluya *acciones positivas* en la empresa puede ser un buen antídoto contra los estereotipos de género.

5. SE NECESITA DERRIBAR BARRERAS DE DISCRIMINACIÓN INDIRECTA.

Ejemplos de ello es el uso del lenguaje sexista. Éste influye de forma sutil en la valoración que hacemos de los trabajadores y las trabajadoras.

De igual modo, cabe señalar la gestión del tiempo. En muchas ocasiones, el trabajo todavía se organiza sin tener en cuenta la vida personal y familiar de los trabajadores: horarios interminables, reuniones unas veces terminadas la jornada, entre otros, cuando una debida gestión del tiempo en la jornada laboral repercute en un mayor rendimiento.

Además, la existencia de elementos sexistas en la imagen de la empresa, la falta de espacios como vestuarios, lavabos, espacios privativos, etc; alimentan más este tipo de obstáculos.

6. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL ES FUNDAMENTAL.

Cada vez las personas somos más conscientes de la necesidad de hacer compatibles nuestra vida personal y profesional. Se trata de ganar en calidad de vida a la vez que mejorar en eficacia y eficiencia dentro de la empresa, lo cual es conocido como el denominado el salario emocional, incentivo cada vez más valorado en la elección de un empleo. Debemos recordar que la conciliación no es un lujo, es una necesidad social.

7. LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES FORMA PARTE DE LOS VALORES DE LAS EMPRESAS SOCIALMENTE RESPONSABLES.

Cada vez son más las empresas que se esfuerzan por realizar su trabajo de forma ética y responsable. Son conscientes de que sus actuaciones tienen consecuencias importantes en aspectos fundamentales para el desarrollo social y el medio ambiente. Por esta razón, incorporan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como clave estratégica de su organización y se preocupan de que forme parte de su identidad corporativa.

8. LA IGUALDAD SIGNIFICA ATRACCIÓN Y FIDELIZACIÓN DEL TALENTO.

Probablemente un aspecto muy importante en la gestión de People en la empresa es evitar la conocida fuga de talento. La Ley subraya la importancia de aplicar medidas de conciliación y flexibilización del tiempo, que no sólo evitan la pérdida de capital humano, sino que ayudan a captar y fidelizar a personas clave, que responderán con la mejor versión de sí mismos ante un trato respetuoso que tenga en cuenta su valía personal y responda ante su realidad personal y familiar.

9. EXISTE UN MARCO LEGAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, regula las diferentes medidas y reconoce los derechos que en ella se contienen, entre ellos los que se refieren a materia laboral y de Seguridad Social, a cualquier mujer que esté sufriendo o haya sufrido algún acto de violencia de género.

Por ello, las empresas deben considerar este eje como un factor de incidencia en su política de responsabilidad social, facilitando protección a aquellas personas trabajadoras víctimas de violencia de género, así como establecer con claridad el principio de tolerancia cero con respecto a la violencia contra las mujeres en toda la organización.

CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN Y EL CONTEXTO

Ficha técnica de la organización

| | |
|--|---|
| DENOMINACIÓN SOCIAL: | TIENDANIMAL COMERCIO ELECTRONICO DE ARTICULOS PARA MASCOTAS SLU |
| DOMICILIO SOCIAL: | CALLE CIRO ALEGRIA Nº13. 29004 MALAGA |
| CIF: | B93087138 |
| CONVENIO/S COLECTIVO/S DE REFERENCIA: | COMERCIO PROVINCIAL/AUTONÓMICO |
| REPRESENTANTE LEGAL: | DOLORES BARCELO OCHOA |
| TELÉFONO DE CONTACTO: | 673794554 |
| PÁGINA WEB: | WWW.TIENDANIMAL.ES |
| SECTOR ACTIVIDAD: | COMERCIO AL POR MENOR DE FLORES, PLANTAS, SEMILLAS, FERTILIZANTES, ANIMALES DE COMPAÑÍA Y ALIMENTOS PARA LOS MISMOS EN ESTABLECIMIENTOS ESPECIALIZADOS. |
| PRODUCTOS Y/O SERVICIOS: | TODOS PARA LAS MASCOTAS |
| ACTIVIDADES PRINCIPALES: | VENTA DE PRODUCTOS PARA LAS MASCOTAS |

Contexto y Características de la organización

Las organizaciones desarrollan su actividad en una sociedad en la que todavía se encuentran muy presentes los estereotipos y roles de género, afectando tanto al ámbito social como al mercado de trabajo. Es importante tener en cuenta el contexto social y educativo al que pertenece la empresa, como punto de partida a partir del cual la organización podrá emprender acciones como agente de cambio a favor de la igualdad de oportunidades y para la eliminación de cualquier tipo de discriminación.

Este entorno cultural todavía predominante es el causante de la gran segregación ocupacional que existe, entendida como la distribución de hombres y mujeres en el mercado laboral, a partir de la cual hombres y mujeres suelen dirigirse a aquellos sectores profesionales tradicionalmente considerados para hombres y/o para mujeres. Así, las mujeres suelen sentirse más inclinadas a desarrollarse profesionalmente en ámbitos relacionados con la salud, servicios sociales, educativos y de atención a

personas, mientras que los hombres se dirigen en mayor medida a profesiones de carácter técnico y tecnológico; el cual, se trata de un sector en auge, de los mejor remunerados en la actualidad y que continúa consolidándose a pesar de las crisis económicas. Esta cuestión ya produce diferencias de partida en las posibilidades económicas y de desarrollo a las que hombres y mujeres tendrán acceso.

TIENDANIMAL COMERCIO ELECTRONICO DE ARTICULOS PARA MASCOTAS SLU es una empresa nacional, líder en la venta online de productos para mascotas en España. Nació hace 16 años con el objetivo de mejorar la venta online y ayudar a sus "clientes amigos" a disfrutar al máximo de sus mascotas. La clave de su gran éxito es que ofrecen a los clientes productos de calidad, independientemente de cuál sea su ubicación, y consiguen hacerlo en tiempos récord.

En 2020, los expertos del mundo online les otorgaron el premio a Mejor Ecommerce de España. Aunque su origen es nacional, tienen más de 400.000 clientes repartidos entre España y Portugal.

En los últimos años, la incorporación de la mujer al mercado laboral ha dado lugar a una nueva realidad social en lo que al mercado de trabajo se refiere, y esto ha desencadenado en que las empresas tengan la obligación de cambiar la gestión que llevan a cabo con el objetivo de garantizar la calidad, competitividad y la supervivencia de esta.

En **líneas generales** se encuentra bastante feminizada, ya que el 69% de la plantilla son mujeres, frente al 31% de los hombres.

En cuanto a **niveles jerárquicos**, atendiendo a la composición, la Dirección se encuentra feminizada, con un 67% de mujeres frente a un 33% de hombres. Los mandos intermedios, en cambio, tienen una representación bastante más paritaria, teniendo un 54% de mujeres frente a un 46% de hombres. Por último, en el caso del personal base, se observa que el 72% de las personas que ocupan este nivel son mujeres, frente al 28% de los hombres.

Por otro lado, atendiendo a la distribución, se observa que, del total de mujeres que forman la plantilla de TIENDANIMAL el 1% ocupa puestos directivos, el 11% son mandos intermedios y el 89% restante ocupan puestos de personal base. En lo que respecta al personal masculino, el 1% desempeña funciones en dirección, el 21% ocupa puestos de mandos intermedios y el 79% restante es personal base.

En lo que respecta a la **antigüedad**, según la composición por tramos de edad, en el tramo de menos de 1 año de antigüedad el 70% son mujeres frente al 30% de hombres, en el tramo de 1 a 3 años de antigüedad, el 72% son mujeres frente al 28% de hombres. El tramo de 4 a 6 años está representado por un 65% de mujeres frente a un 35% de hombres, por el contrario, los tramos de entre 7 y 10 años y más de 10 años de antigüedad son los que se encuentran más cerca de ser paritarios, con un 53% de mujeres frente a un 47% de hombres y un 50% de ambos géneros respectivamente.

Atendiendo a la distribución de la plantilla por sexos, del total de mujeres que forman parte de la plantilla de TIENDANIMAL el 47% tiene una antigüedad de entre 1 y 3 años, el 34% lleva menos de 1 años prestando servicio a la compañía, el 15% cuenta con entre 4 y 6 años de antigüedad, el 3% tiene entre 7 y 10 años y el 1% restante lleva más de 10 años en la compañía. En lo que respecta a los hombres, el 42% cuenta con entre 1 y 3 años de antigüedad, seguido del 32% que cuenta con menos de 1 año. En el tramo de 4 a 6 años, hay un 18% de los hombres y en el de 7 a 10 años un 6%. El 2% restante lleva más de 10 años trabajando para TIENDANIMAL.

En cuanto a los **tipos de contrato**, atendiendo a la composición, el 66% de las mujeres tiene contratos en modalidad indefinida a tiempo completo frente al 34% de hombres. En el caso de la modalidad indefinida a tiempo parcial, la representación es de un 78% de mujeres frente a un 22% de hombres. En el caso de los contratos temporales a tiempo completo y a tiempo parcial la representatividad sigue el mismo patrón, existiendo un 70% de mujeres frente a un 30% de hombres y un 75% de mujeres frente a un 25% de hombres respectivamente. En cuando a los contratos de obra y servicio, están representados al 100% por hombres. Por último, en el caso de contratos en prácticas y otros tipos de contratos (formación, becas...) el 75% son mujeres frente al 25% de hombres y el 67% son hombres frente al 33% de mujeres, respectivamente.

Según la distribución, del total de mujeres que forma parte de la plantilla, el 54% tiene contratos indefinidos a tiempo completo, el 18% tiene contratos indefinidos a tiempo parcial y temporales a tiempo parcial respectivamente, el 8% tiene contratos temporales a tiempo completo y el 1% restante tiene contratos en prácticas. En lo que respecta a los hombres, el 64% tiene contratos indefinidos a tiempo completo, el 14% tiene contratos temporales a tiempo parcial seguido del 12% que tiene contratos indefinidos a tiempo parcial, el 8% tiene contratos temporales a tiempo completo, el 2% de obra o servicio y en prácticas o con otros tipos de contrato (formación, becas...) se encuentra el 1% respectivamente.

En lo que respecta a las **incorporaciones** del último año, atendiendo a la composición, el 72% han sido mujeres frente al 28% de hombres. En cuanto a la distribución, en ambos casos la mayoría de las incorporaciones se han destinado a cubrir puestos de retail (el 90% de las mujeres y el 80% de los hombres).

Por último, atendiendo a las promociones de los últimos 3 años, según la composición, promocionaron un 62% de mujeres frente a un 38% de hombres. Según la distribución, el 100% de estas promociones en ambos géneros fueron a la categoría de responsables.

1. FINALIDAD

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres resulta un ámbito para **TIENDANIMAL COMERCIO ELECTRONICO DE ARTICULOS PARA MASCOTAS SLU**, por el que trabajar en la medida de sus posibilidades como empresa socialmente responsable, y es por ello por lo que se ha abordado la elaboración de este Plan de Igualdad como una ocasión de mejora en colaboración con las personas trabajadoras.

La finalidad principal de este Plan de Igualdad es continuar mejorando el camino hacia la equidad que la empresa venía desarrollando de forma espontánea e intrínseca dentro de la organización.

La existencia de un marco referencial que establezca los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar por parte de todas las áreas implicadas supone, no sólo la posibilidad de establecer qué se quiere conseguir y el cómo, sino también la posibilidad de evaluar, una vez acabado su periodo de vigencia, el grado de cumplimiento del plan alcanzado por sus responsables.

2. APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad de **TIENDANIMAL COMERCIO ELECTRONICO DE ARTICULOS PARA MASCOTAS SL**, tiene un **periodo de vigencia de mayo de 2022 a abril de 2026** y su **ámbito de aplicación** será para **todos los centros de trabajo, y de nueva aperturas de centros**, con los que cuenta la compañía.

Del mismo modo, este Plan **ha sido negociado entre empresa y la RLT** bajo el principio de buena fe y con el objetivo claro de trabajar por la igualdad real dentro de la empresa.

3. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

Como se ha mencionado anteriormente, este Plan de Igualdad tiene su razón de ser en una serie de **ÁREAS DE MEJORA**¹ detectadas durante la fase previa de diagnóstico:

ÁREA 1. Organigrama y cultura organizacional

El conjunto de actuaciones destinadas al refuerzo de este ámbito de la organización tendrá como **objetivos generales:**

¹ Áreas alineadas a las materias de diagnóstico y trabajo en los planes de igualdad recomendadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo y RD 901/2020.

- Incorporar el principio de igualdad adquirido por la entidad de forma explícita dentro de la estrategia de esta.
- Mejorar la distribución de sexos de la plantilla, reduciendo así la discriminación positiva existente hacia hombres y mujeres dentro de TIENDANIMAL COMERCIO ELECTRONICO DE ARTICULOS PARA MASCOTAS SL.

ÁREA 2. Comunicación Corporativa y Sensibilización (Cliente interno y stakeholders)

- Establecer acciones relacionadas con la difusión del compromiso con la equidad de la empresa a todos los niveles de la misma: ascendente, descendente y horizontal.
- Comunicar las medidas y actuaciones incluidas en el plan y que son de interés para la plantilla, como el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Garantizar que la perspectiva de género sea asumida por toda la organización y compartida de igual manera por el personal colaborador y clientela; por todo ello, se propondrán actuaciones que faciliten su conocimiento y afinidad con la misma.

ÁREA 3. Selección, Contratación y Promoción Interna

El objetivo de esta área es garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección y promoción interna de la compañía, así como velar por disminuir los posibles casos de segregación vertical y horizontal que se puedan dar dentro de **TIENDANIMAL COMERCIO ELECTRONICO DE ARTICULOS PARA MASCOTAS SLU**.

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación y clasificación profesional fomentando el equilibrio entre mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.

ÁREA 4. Formación

Se plantean acciones formativas en materia de igualdad para toda la plantilla para que la capacitación en dicha materia sea una realidad, así como la formalización del proceso de detección de necesidades y asignación de actividades formativas a todo el personal, incluyendo acciones formativas en materia de igualdad.

ÁREA 5. Conciliación de vida personal, familiar y laboral

En esta dimensión se recogen acciones para seguir mejorando en las medidas de conciliación que TIENDANIMAL COMERCIO ELECTRONICO DE ARTICULOS PARA MASCOTAS SLU ya ofrece a todos sus trabajadores/as, reduciendo o eliminando así posibles obstáculos para el desarrollo profesional de estas personas, así como fomentar la corresponsabilidad entre ambos sexos.

ÁREA 6. Retribución, Valoración de Puesto de Trabajo y Auditoría Retributiva

Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor, manteniendo el registro salarial actualizado, y realizando una Valoración de puestos de trabajo junto con la auditoría salarial, solventando los posibles desequilibrios que se puedan producir por razón de sexo.

ÁREA 7. Protocolo de acoso sexual y /o por razón de sexo

Se plantean medidas para protocolizar situaciones internas que puedan ocurrir y que están relacionadas directamente con la no discriminación: casos de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo.

ÁREA 8. Violencia de Género

Se introduce esta área de actuación en el Plan de Igualdad de la empresa, con el objetivo de prestar apoyo en el ámbito laboral a las personas trabajadoras de la empresa que sean víctimas de violencia de género, en cumplimiento y aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Se definen acciones para mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así a su protección.

4. AGENTES

La Comisión de Igualdad² es el órgano dentro de **TIENDANIMAL COMERCIO ELECTRONICO DE ARTICULOS PARA MASCOTAS SLU** responsable de acordar y velar por la ejecución de las medidas que en este Plan de Igualdad se contemplan, así como de realizar el seguimiento, evaluación y medición del impacto de éstas, proponiendo en caso de necesidad nuevas acciones positivas en su objetivo de mejora continua.

Este equipo es el responsable de disponer y priorizar a lo largo del tiempo las acciones y medidas a trabajar, tanto en este plan como en sus posteriores actualizaciones. También este grupo de trabajo ha de determinar qué personas son responsables de la ejecución de cada una de las medidas, qué presupuestos son asignados, qué colaboración técnica externa es necesaria y, en definitiva, liderar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el seno de la organización.

Así mismo, la Comisión debe establecer un calendario periódico de reuniones, además de las convocatorias extraordinarias que se produzcan cuando se considere necesario. De manera sintetizada, las **funciones de La Comisión de Igualdad son**, principalmente:

- Impulsar la **ejecución de las medidas que contemple el actual Plan de Igualdad** definitivo aprobado por la misma, en tiempo y forma.
- Realizar el **seguimiento, evaluación y revisión periódica** del presente **Plan de Igualdad**.
- Identificar futuras **necesidades de la plantilla y traducirlas en nuevos objetivos y actuaciones** de la empresa en materia de igualdad.
- Ser un **órgano preventivo, de ejecución, de evaluación y correctivo**.
- Prestar **asesoramiento** a todas las personas de la compañía.
- Ser vehículo de **comunicación y de fomento de la participación** para con las personas trabajadoras.

Para la implantación del Plan de Igualdad, el grupo de trabajo seguirá las pautas desarrolladas dentro del mismo y contará con la información sobre cada una de las medidas que sobre ellas se expone.

5.2. Personas destinatarias

El conjunto de acciones que se presentan en el Plan de igualdad, están destinadas a:

- Todas las personas que forman la **plantilla** de **TIENDANIMAL COMERCIO ELECTRONICO DE ARTICULOS PARA MASCOTAS SLU**.
- **Personal colaborador y subcontratas**, entendiéndose como parte de este colectivo a aquellos hombres y mujeres que, aun no formando parte de la plantilla de la organización, trabajen para la citada empresa a través de relaciones colaborativas.
- **Stakeholders externos**. Todos aquellos agentes externos claves en el funcionamiento de la organización (proveedores, socios...) que se ven afectados de forma directa o indirecta por las decisiones que toma la empresa y viceversa.

4.1. Metodología

Tras los resultados obtenidos con el diagnóstico de la situación de igualdad en la empresa, a través del análisis de documentación y entrevistas con el Departamento De People de **TIENDANIMAL COMERCIO ELECTRONICO DE ARTICULOS PARA MASCOTAS SLU**, se propone, en vista de las carencias y oportunidades de mejora observadas, una serie de actuaciones a ejecutar en el corto, medio y largo plazo para continuar con el impulso en materia de igualdad comenzado por la organización.

La metodología que subyace en esta propuesta de medidas consiste en:



Seleccionar Áreas de mejora: DÓNDE

Planificar e indicar acciones concretas en las secciones más interesantes y factibles para la empresa hasta la fecha, y para las que se han detectado mayores brechas de mejora.



Antecedentes y carencias detectadas: POR QUÉ

Problemas detectados a partir del estudio total del proyecto durante la fase de diagnóstico: encuesta, reuniones, análisis de documentación...etc.



Establecer medidas y acciones: CÓMO

Asignar personas responsables, si así se estimase, actuaciones y plazos para la ejecución de las medidas propuestas.



Calendario de actuaciones: CUÁNDO

Cada acción planteada en el Plan de Igualdad guarda una secuencia lógica y se encuentran distribuidas en el corto y medio plazo para TIENDANIMAL COMERCIO ELECTRONICO DE ARTICULOS PARA MASCOTAS SLU para el periodo **mayo de 2022 a abril de 2026**.

4.2. Acciones para llevar a cabo por TIENDANIMAL COMERCIO ELECTRONICO DE ARTICULOS PARA MASCOTAS SLU en el periodo de mayo de 2022 a abril de 2026:

| -SECCIÓN 1- | ACCESO Y SELECCIÓN |
|------------------------|---|
| ÁREA | 1. Acceso y Selección. |
| PERSONAS DESTINATARIAS | Toda la plantilla y candidatos/as que apliquen a ofertas de empleo. |
| RESPONSABLES | Manager del Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral, Dirección del Departamento de People. |
| OBJETIVOS | <ul style="list-style-type: none"> o Garantizar en todos los procesos de acceso y selección a la empresa el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades. |
| ACTUACIONES | <p>1.1 Detectar las causas de las bajas voluntarias que se producen entre la plantilla, realizando un cuestionario a rellenar cuando estas se producen. Las encuestas serán voluntarias. (Inmediato - desde la firma del plan)</p> <p>1.2 Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas relacionadas con los procesos de selección. (En el plazo de 1 año).</p> <p>1.3 Mantener una denominación neutra en la definición y descripción de los puestos de trabajo, en las ofertas de empleo, revista de comunicación o hacer referencia a ambos sexos en la denominación de puestos. No utilizar el símbolo @ para denominar los dos sexos. (Inmediato - desde la firma del plan)</p> <p>1.4 Editar y distribuir un protocolo/ manual de selección que sirva de guía en la aplicación de criterios homogéneos de selección (no sexistas, objetivos y neutros que no contemplen aspectos de contenido</p> |

personal o estereotipos de género) de obligado cumplimiento para una selección igualitaria. (En el plazo de 1 año).

1.5 Facilitar la información del Plan de Igualdad, de sus contenidos y sus medidas en la acogida a las nuevas contrataciones. . (Inmediato - desde la firma del plan).

1.6 Que toda la información sobre igualdad **aparezca** en las **redes de comunicación interna**: portal del empleado y/o intranet. . (Inmediato - desde la firma del plan).

1.7 Establecer que en las aperturas de centros de trabajo, campañas especiales y vacantes en general, tendrán **prioridad** las **mujeres** de la plantilla que quieran trasladarse y/o aumentar su jornada, frente a la contratación externa. . (Inmediato - desde la firma del plan).

1.8 Publicar todas las vacantes, en todos los centros, independientemente del puesto y el grupo profesional, en los medios habituales de comunicación de la empresa así como los futuros garantizando que la información es accesible a todo el personal, excepto aquellas que sean confidenciales que serán reportadas a la comisión de seguimiento. . (Inmediato - desde la firma del plan).

1.9 Disponer de **información** estadística sobre la presencia de **mujeres** y **hombres** en los diferentes Grupos Profesionales con el análisis horizontal y vertical. (En el plazo de 1 año).

Inmediato - desde la firma del plan:

1.1 ,1.3 ,1.5,1.6,1.7,1.8.

En el plazo de 1 año:

1.2, 1.4, 1.9

PLAZOS

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Número de personas seleccionadas (cambio de categoría) por sexo.
- Número de acciones de sensibilización - formación y números de personas formadas.
- 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.

- Documentos desarrollados (circular interna de utilización de lenguaje no sexista y protocolo de selección).
- Clausula en el contrato.
- Publicación en la intranet de la Compañía.
- Número de mujeres trasladadas / Número de mujeres que aumentan su jornada para esas circunstancias.
- Número de convocatorias de vacantes ofertadas / número de vacantes publicadas.
- Número de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales, y análisis porcentual vertical y horizontal.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIO

- El Personal perteneciente a los puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People deberán establecer 30 horas laborales anuales dedicadas a redactar los documentos con la información que se transmitirá a la plantilla y llevar a cabo las medidas.

-SECCIÓN 2-

CONTRATACIÓN

ÁREA

2. Contratación

**PERSONAS
DESTINATARIAS**

Toda la plantilla.

RESPONSABLES

Manager de Laboral, Dirección de Departamento de People,
Manager de Talento y Dirección de Operaciones.

OBJETIVOS

- o Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las distintas modalidades de contratación.
- o Proteger la modalidad contractual indefinida de la mujer frente a la temporalidad.

ACTUACIONES

2.1. Informar a la comisión de seguimiento de los datos de contratación desagregadas por sexo. (En un año).

2.2 Mantener como mínimo el porcentaje de contratación indefinida frente a la temporal analizada en el diagnóstico durante la vigencia del Plan de Igualdad. (Inmediato – desde la firma del plan).

2.3 Informar a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes a tiempo completo o de aumento de jornada, del mismo o distinto centro, a través de los medios que utiliza la empresa. (Inmediato – desde la firma del plan).

2.4 Mantener la práctica de cubrir una vacante de mayor jornada, a través de personal a tiempo parcial, cumpliendo con el perfil; si éste **no existiera** dentro de la empresa, se acudiría a la **contratación externa**. (Inmediato – desde la firma del plan).

PLAZOS

Inmediato – desde la firma del plan:

2.2, 2.3 ,2.4

En un año:

2.1.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Datos de contratación según diagnóstico.
- Número de contratos indefinidos por sexo (72,4 % mujeres 75% hombres).
- Chequeo sobre una muestra de vacantes para la comprobación de su publicación.
- Número de personas que aumentan su jornada por aplicación de una sola vacante.
- Listado de personas entregado a la Comisión de Seguimiento por número de horas y centros de trabajo.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS

El Personal perteneciente a los puestos de Manager de Laboral, Dirección de Departamento de People, Manager de Talento y Dirección de Operaciones, deberán establecer una reunión cada 6 meses para informar a la comisión además de destinar 5 horas laborales cada 6 meses en la realización de informes.

-SECCIÓN 3-

PROMOCIÓN INTERNA

| | |
|------------------------|--|
| ÁREA | 3 promoción Interna. |
| PERSONAS DESTINATARIAS | Toda la plantilla. |
| RESPONSABLES | Manager Laboral, Manager del Talento y Dirección del Departamento de People. |
| OBJETIVOS | Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos. |

ACTUACIONES

3.1 A través de encuestas o cuestionarios periódicos la empresa añadirá un módulo en la encuesta **para detectar** si existen barreras para la **promoción de las mujeres en la empresa**. (En 1 año).

3.2 Revisar, desde la perspectiva de género, el procedimiento de promoción: los contenidos, herramientas y criterios que rigen la evaluación de competencias. (En 6 meses).

3.3 Concienciar y sensibilizar a los equipos de la aplicación del proceso de **promoción interna** que cumpla los estándares de **igualdad y perspectiva** de género. (En 1 año).

3.4 La cobertura de las vacantes se priorizará a través de **promoción interna**, acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos. (Inmediato – desde la firma del plan).

3.5 Las personas finalistas **rechazadas para la promoción**, siempre será informada sobre los motivos de este, se la orientará sobre puestos a los que podría optar por su perfil profesional, áreas de mejora, formación necesaria

y resaltando sus cualidades. (Inmediato – desde la firma del plan).

3.6 Realización de un **seguimiento** anual por grupos profesionales, de las **promociones desagregadas por sexo**, indicando grupo profesional, de origen y de destino, tipo de contrato y jornada. (En 1 año).

3.7 En igualdad de **competencia e idoneidad** para el puesto se incrementará el **porcentaje de mujeres** en las **nuevas promociones** a puestos donde estén **subrepresentadas** (sobre todo en puestos de Senior manager y Technician). Tomando como referencia el porcentaje de promociones en esos puestos. (Inmediato – desde la firma del plan).

3.8 **Facilitar la promoción** de las personas con reducción de jornada por cuidado de menor o cuidado de familiar. (Inmediato – desde la firma del plan).

Inmediato – desde la firma del plan:

3.4 , 3.5 , 3.7 , 3.8.

En 6 meses:

3.2.

En 1 año:

3.3 , 3.6 , 3.1.

PLAZOS

INDICADORES DE
SEGUIMIENTO

Protocolo revisado y en su caso modificado y en funcionamiento.

Incorporar este módulo en la encuesta de clima.

Medidas por parte de la Compañía.

Número de vacantes cubiertas internamente/número total de vacantes de dichos puestos.

Número de personas informadas con su candidatura rechazada.

Mujeres y hombres promocionados por grupo profesional de origen y destino según tipo de contrato y jornada.

Número total de mujeres promocionadas / Número total de promociones en esos puestos.

Número de personas con reducción que solicitan promocionar/
nº total de promociones.

**RECURSOS HUMANOS Y
MATERIALES NECESARIOS**

El Personal que pertenece a los puestos de Manager Laboral, Manager de Talento y Dirección del Departamento de People, tendrán 20 horas laborales anuales para elaborar y revisar los documentos referentes a promoción interna, para establecer una reunión anual con la comisión con el fin de que se cumplan estas medidas.

-SECCIÓN 4-

FORMACIÓN

| | |
|------------------------|--|
| ÁREA | 4. Formación. |
| PERSONAS DESTINATARIAS | Toda la plantilla. |
| RESPONSABLES | Manager de Talento, Responsable de Formación, Dirección del Departamento de People, Manager de Laboral. |
| OBJETIVOS | <ul style="list-style-type: none">o Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las distintas modalidades de formacióno Formar a mujeres y hombres en especialidades en las que se encuentren subrepresentadas/os, para poder acceder a determinados puestos.o Garantizar a toda la plantilla el acceso a la formación que imparte la empresa, asegurando el conocimiento del plan y sus acciones formativas. |
| ACTUACIONES | <p>4.1. Las formaciones obligatorias se realizarán principalmente dentro de la jornada laboral; si no fuera posible, se compensarán con descanso, el tiempo que se ha dedicado a la formación. (Inmediato – desde la firma del plan).</p> <p>4.2 Registrar la formación impartida por la empresa por tipo de curso, duración y personas formadas. (Inmediato – desde la firma del plan).</p> <p>4.3 Informar a la Comisión de Seguimiento, sobre el plan de formación, su grado de ejecución, la participación de hombres y mujeres, por grupo profesional según el tipo de curso y número de horas y si se imparte dentro o fuera de la jornada laboral (y mecanismos de compensación). (En 1 año).</p> <p>4.4 Realización de acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación. (En 6 meses).</p> <p>4.5 Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y</p> |

por razón de sexo y seguimiento de planes. (Inmediato – desde la firma del plan).

4.6 Informar y formar a la plantilla, sobre el Plan de Igualdad. (En 1 año).

4.7 Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de género. (En 6 meses).

4.8 Incluir los módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente. (En 1 año).

4.9 Desarrollo de un Plan de Formación para impulsar el desarrollo profesional en la empresa de todas las personas trabajadoras fomentando la participación de las mujeres teniendo en cuenta los requerimientos de los trabajadores y las trabajadoras. (En 1 año).

4.10 Facilitar/Mejorar el acceso de la plantilla a acciones formativas diferentes a las de su puesto de trabajo, pudiendo ser solicitadas por la plantilla a través de un formulario que se creará al efecto. (En 6 meses).

4.11 Diseñar un programa de comunicación en el marco del Plan de Formación, que garantice el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla y los criterios de acceso a la misma (a través de puntos de información, tablones accesibles, boletines, circulares, intranet, información en nómina...y los nuevos que se puedan implantar). (Inmediato – desde la firma del plan).

4.12 Realizar una campaña para registrar la evolución de las carreras profesionales, la formación inicial y la que ha recibido con posterioridad en aras de orientar el desarrollo profesional de la plantilla. (En 1 año).

Inmediato – desde la firma del plan:

4.1. ,4.2 ,4.5 ,4.11 .

En 6 meses:

4.4 ,4.7,4.10.

PLAZOS

En 1 año:

4.3 ,4.6 ,4.8 ,4.9,4.12 .

**INDICADORES DE
SEGUIMIENTO**

- Acciones formativas realizadas dentro de la jornada laboral por el número total de formaciones.
- Información de la formación registrada.
- Informe elaborado que incluya:
Número de acciones formativas según grupo/puesto desagregado por sexo.
Número de horas formativas por tipo de formación y desagregado por sexo.
Número de acciones formativas dentro/ fuera de la jornada laboral desagregado por sexo.
- Informe elaborado que incluya: Número de acciones formativas según grupo desagregado por sexo
- Número de horas formativas por tipo de formación y desagregado por sexo
- Número de acciones formativas dentro/ fuera de la jornada laboral desagregado por sexo.
- Número de personas formadas en igualdad en cada una de estas responsabilidades (selección, contratación, promoción y formación) / número de personas responsables en las áreas que marca la medida.
- Número de personas que forman la comisión.
- Número de personas formadas en igualdad de la plantilla.
- Número de materiales revisados. /Número de manuales editados.
- Número de cursos con módulos de igualdad/ número de cursos impartidos.
- Plan de Formación para el desarrollo de carrera hecho.
- Número de programas iniciados por sexo.
- Creación del formulario.
- Número de cuestionarios distribuidos.
- Número de personas que desean optar por los cambios desagregadas por sexo.
- Número de intervinientes en dichas acciones desagregadas por sexo.

- Programa de comunicación en el marco del plan de formación diseñado.
- Campaña y Registro realizado.

**RECURSOS HUMANOS Y
MATERIALES NECESARIOS**

- Responsable de Formación, Manager de Talento y Dirección de People, destinarán 15 horas laborales anuales de análisis y comprobación del impacto de las formaciones en la plantilla.
- Responsable de Formación y Manager de laboral se encargarán de gestionar todas las acciones de formación dedicando 40 horas laborales anuales.

-SECCIÓN 5-

RETRIBUCIÓN

| | |
|--|---|
| ÁREA | 5 retribución. |
| PERSONAS DESTINATARIAS | Toda la plantilla. |
| RESPONSABLES | Manager Laboral |
| OBJETIVOS | <ul style="list-style-type: none">Garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres. |
| ACTUACIONES | <p>5.1 Realizar un análisis y estudio de la estructura salarial de las partes que componen el salario, del origen de las cuantías, distinguiendo entre fija y variable, en función de los grupos profesionales, para corregir los elementos que puedan producir un tratamiento discriminatorio en la retribución. (En 1 año).</p> <p>5.2 En el caso de detectarse en el estudio una brecha salarial en algún grupo profesional, y que no responda a cuestiones objetivas especificadas en el informe, la empresa se compromete a negociar con la comisión de seguimiento medidas correctoras en el plazo de 1 año, que corrijan dicha desigualdad. (En 1 año).</p> |
| PLAZOS | En 1 año: 5.1.5.2. |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | <ul style="list-style-type: none">Informe de análisis y estudio de la estructura salarial.Análisis del resultado del informe. Negociación de medidas en su caso. |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS | <ul style="list-style-type: none">Manager de laboral, destinará 6 horas laborales anuales para la preparación y el envío del documento que recoja toda la información referente a la retribución. |

| SECCIÓN 6- | CONCILIACIÓN FAMILIAR, PERSONAL Y PROFESIONAL |
|------------------------|---|
| ÁREA | 6. Conciliación de vida personal, familiar y laboral. |
| PERSONAS DESTINATARIAS | Toda la plantilla. |
| RESPONSABLES | Dirección del Departamento de People y Manager de Laboral. |
| OBJETIVOS | <ul style="list-style-type: none"> o Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación. o Mejorar las medidas legales para facilitar el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. |
| ACTUACIONES | <p>6.1 Difundir y actualizar puntualmente a través de la intranet o de los medios oportunos, los permisos y licencias que garantiza la ley 3/2007, el RD 6/2019 los Convenios y el Plan de Igualdad y las modificaciones que se produzcan . (Inmediato – desde la firma del plan).</p> <p>6.2 Informar que las parejas de hecho debidamente inscritas tienen derecho a las licencias contempladas en el Convenio Colectivo y el plan de igualdad. (Inmediato – desde la firma del plan).</p> <p>6.3 Garantizar que los permisos establecidos legalmente, relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, no impidan que su ejercicio pueda suponer algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales. (Inmediato – desde la firma del plan).</p> <p>6.4 Se respetará la desconexión digital laboral fuera de la jornada de trabajo de todo el personal, el derecho a la desconexión digital es un derecho laboral de las personas trabajadoras y no se obligará por parte de la empresa a conectarse a ningún dispositivo digital de carácter profesional o del software de la empresa -ordenadores,</p> |

teléfonos móviles corporativos, etc.- durante sus períodos de descanso y vacaciones y a no contestar a las llamadas, mensajes de WhatsApp, correos electrónicos, videollamadas, o cualquier otro tipo de comunicación digital, en el ámbito laboral y fuera del horario habitual de trabajo. Al mismo tiempo, es el derecho de los trabajadores a apagar dichos dispositivos una vez termine la jornada laboral. **(Inmediato – desde la firma del plan).**

6.5 Establecer un calendario laboral mensual para toda la plantilla, para poder organizarse y así conciliar la vida personal, familiar y laboral, siendo este conocido, al menos 7 días antes de que inicie el mes. **(Inmediato – desde la firma del plan).**

6.6 Creación de una bolsa de **10 horas anuales** para las personas trabajadoras que se encuentren en tratamiento de técnicas de **reproducción asistida**. **(Inmediato – desde la firma del plan).**

6.7 Bolsa de **10 horas anuales** para las gestiones que sean necesarias en los procesos de **adopción, acogimiento y /o reagrupación familiar**. **(Inmediato – desde la firma del plan).**

6.8 Acompañamiento al médico de un familiar hasta **segundo grado**, se establece **una bolsa de 20 horas** anuales, debidamente justificado. **(Inmediato – desde la firma del plan).**

6.9 Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una **incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión por permiso por nacimiento del menor**, se tendrá **derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta** a la de incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto correspondiera al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. Cualquier cambio en la legislación, **modificará** la presente medida en su contenido. **(Inmediato – desde la firma del plan).**

6.10 Facilitar el cambio de turno y la movilidad geográfica con el objetivo de atender a situaciones parentales/marentales

relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as u otras, para padres o madres separados/as, divorciados/as. (Inmediato – desde la firma del plan).

6.11 Establecer una **excedencia** de duración no superior a **6 meses** por fallecimiento de hijo o hija, del cónyuge o pareja de hecho, con derecho a reserva de puesto de trabajo (con las mismas condiciones laborales y en el mismo centro de trabajo). (Inmediato – desde la firma del plan).

6.12 Excedencia, con reserva de puesto, de hasta un mes para cubrir necesidades personales que podrán unirse a licencias retribuidas, justificándolo debidamente, siempre y cuando a la fecha de la solicitud tenga un año de antigüedad. (Inmediato – desde la firma del plan).

6.13 Establecer la adaptación de horario para las personas trabajadoras con menores a cargo, en el periodo de adaptación del primer año de guardería y primer año de educación infantil – hasta una semana-, **respetando el cómputo de horas semanales** y siempre que esté previamente acordado. (Inmediato – desde la firma del plan).

6.14 La empresa se **compromete** a estudiar e introducir medidas sobre concienciación al personal e informarlo sobre la gestión de las herramientas digitales, con el fin de hacer un buen uso de la desconexión tecnológica. (En 1 año).

6.15 Excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo de hasta **cuatro meses**, para las personas en trámites de adopción internacional. Si la persona que pide la excedencia así lo manifiesta, y con el objetivo de que continúe durante el tiempo de suspensión vinculado con el centro de trabajo, podrá solicitar a la empresa que le remita las publicaciones internas del mismo, así como información de interés de la empresa. (Inmediato – desde la firma del plan).

6.16 Establecer un permiso retribuido de **12 horas** para los trabajadores/as con descendientes menores para atender situaciones no incluidas en el apartado (acompañamiento al

médico de un familiar hasta segundo grado, se establece una bolsa de 20 horas anuales, debidamente justificada) que exijan su presencia debidamente justificada. **(Inmediato – desde la firma del plan).**

6.17 Las personas trabajadoras que tengan derecho a la **reducción de jornada** y **concreción horaria** en los términos recogidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores podrán ejercer este derecho y realizar la adaptación horaria acumulando el periodo de reducción en días completos. Este periodo se podrá disfrutar de forma **ininterrumpida** y **acumulado**, en su caso, a las vacaciones. **(Inmediato – desde la firma del plan).**

6.18 Las y los trabajadores que, teniendo **hijos/as menores** y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo pueden disfrutar de la compañía de sus hijos en determinado mes de vacaciones, tendrán preferencia a que su disfrute de vacaciones coincida con dicho mes, en la medida que la operativa lo permita. La empresa podrá requerir periódicamente la vigencia de dicho **acuerdo** o **convenio regulador**. **(Inmediato – desde la firma del plan).**

6.19 Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales. **(Inmediato – desde la firma del plan).**

Inmediato – desde la firma del plan:

6.1 , 6.2 , 6.3 , 6.2 , 6.3 , 6.4 , 6.5 , 6.6 , 6.7 , 6.8 , 6.9 , 6.10 , 6.11, 6.12, 6.13 , 6.15, 6.16 , 6.17 , 6.18 , 6.19

PLAZOS

En 1 año:

6.14.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Número de informaciones y comunicados realizados.
- Información incluida en los medios de comunicación
- Informe estadístico de las personas que solicitan permisos de conciliación.

- Número de reclamaciones recibidas.
- Seguimiento anual de los calendarios
- Informar a la plantilla de la medida.
- Resultados del análisis de la encuesta de clima y medidas a implantar junto con la comisión de seguimiento.
- Registro de incidencias relacionadas con solicitudes denegadas
- Informar anualmente a la comisión de seguimiento del nº de veces que cada una de las medidas es solicitada y aplicada

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS

- Manager de laboral y Dirección de People, destinarán 5 horas laborales anuales para la preparación y el envío del documento que recoja toda la información referente a las medidas de conciliación y además destinarán 10 horas laborales anuales para el estudio del establecimiento de medidas.

SECCIÓN 7-

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

ÁREA

7. Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y protocolo de embarazo.

PERSONAS DESTINATARIAS

Toda la plantilla, personal colaborador y stakeholders.

RESPONSABLES

Dirección del Departamento de People, Manager de Seguridad y Salud y Manager de Laboral.

OBJETIVOS

- Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo

ACTUACIONES

7.1. Poner en marcha campañas de **sensibilización** y **prevención** del acoso sexual y por razón de sexo en las que se incluyan entre otros contenidos, situaciones de acoso, de los canales de **difusión** del Protocolo y de denuncia de las situaciones que se produzcan, la tipificación de las medidas sancionadoras por acoso sexual y por razón de sexo en el régimen disciplinario, y en general, de los aspectos esenciales recogidos en el **procedimiento de prevención y actuación**. (En 1 año).

7.2 Hacer un **seguimiento** del resultado de la aplicación del protocolo de acoso y, en función de ello, proponer modificaciones para su actualización y mejora. (En 1 año).

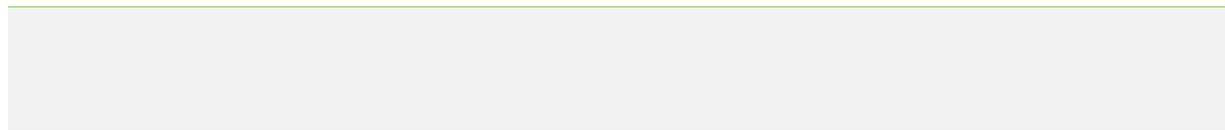
7.3 Realizar cursos de formación al personal con gestión de equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo. (En 1 año).

7.4 En las acciones **formativas** para empleados, incluir un bloque relativo al acoso sexual y por razón de sexo. (En 1 año).

7.5 Informar a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad, de los casos y tipología de acoso, los procesos de actuación iniciados, las denuncias archivadas, los casos resueltos y las medidas cautelares y sancionadoras impuestas. (Inmediato – desde la firma del plan).

7.6 Revisar y difundir, por los canales habituales de comunicación interna, el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo, negociado por empresa y la comisión negociadora del Plan de Igualdad. (Inmediato – desde la firma del plan).

7.7 Incluir, en la formación obligatoria sobre PRL un módulo de **prevención del acoso sexual y por razón de sexo**. (En 6 meses).



PLAZOS

Inmediato – desde la firma del plan:

7.6 ,7.5

En 1 año:

7.1. 7.2 ,7.3 ,7.4

En 6 meses:

7.7 .

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Documento del protocolo revisado y difundido.
- Módulo elaborado e incluido.
- Campañas realizadas.
- Informe de seguimiento y modificaciones si fuese necesario.
- Número de cursos y personas formadas.
- Número de formaciones y número de horas.
- Informe anual de casos de acoso:
 - N^o de denuncias archivadas/ N^o total de denuncias.
 - N^o de denuncias resueltas/ N^o total.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS

- La persona responsable del puesto de Manager de Seguridad y Salud, Manager de Laboral y Dirección de People, se encargarán de llevar a cabo el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo además de llevar el resto de las medidas a cabo, destinando 15 horas laborales anuales.

-SECCIÓN 8-

SALUD LABORAL

| | |
|------------------------|--|
| ÁREA | 8. Salud Laboral. |
| PERSONAS DESTINATARIAS | Toda la plantilla. |
| RESPONSABLES | Manager de Seguridad y Salud. |
| OBJETIVOS | <ul style="list-style-type: none">○ Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de prevención de riesgos laborales. |

ACTUACIONES

8.1. Garantizar un embarazo y una lactancia saludables adecuando las condiciones de su jornada 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, por cuestiones objetivas justificables, proceder a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, sin que esto perjudique la vida profesional de las mujeres que deciden ser madres. (Inmediato – desde la firma del plan).

8.2 Difundir el protocolo de embarazo y lactancia existente, en los medios habituales de la empresa. (Inmediato – desde la firma del plan).

8.3 Revisión de la evaluación de riesgos a estos efectos para determinar, previa consulta con la RLPT, la relación de puestos de trabajo. (En 1 año).

8.4 Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar. (Inmediato – desde la firma del plan).

8.5 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 y psicosociales con el

objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de las personas trabajadoras. Los riesgos psicosociales se realizarán en todos los centros de trabajo, pero únicamente se disgregará el sexo donde haya más de una persona por cada sexo. (Inmediato – desde la firma del plan).

8.6 Habilitar, donde no exista, un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros, para los perceptivos descansos de la plantilla y de las embarazadas y en periodo de lactancia natural cuando lo requieran. (Inmediato – desde la firma del plan).

Inmediato – desde la firma del plan:

8.1. 8.2 ,8.4,8.5 ,8.6.

PLAZOS

En 1 año:

8.3

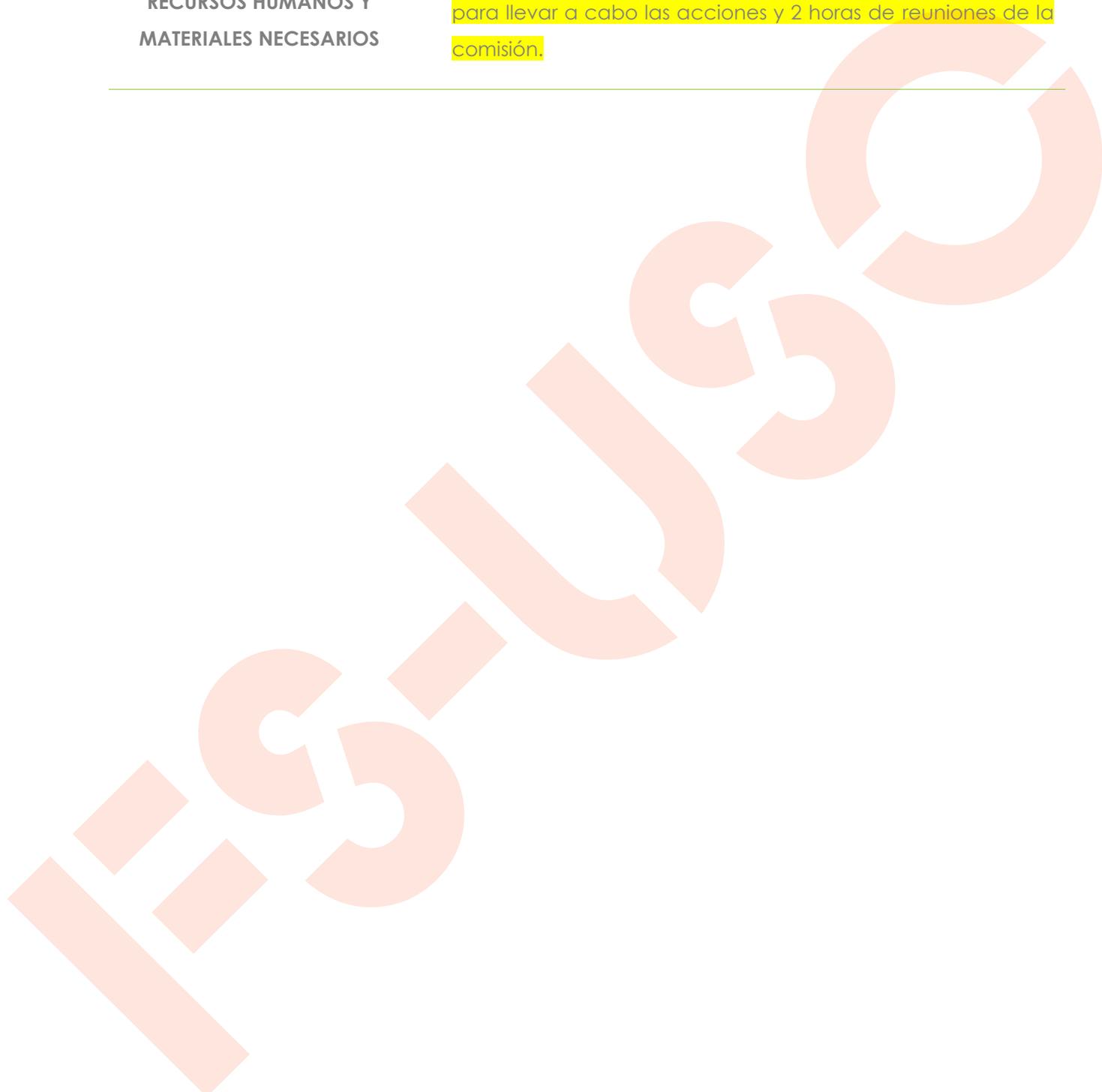
INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- La Comisión de Seguimiento será informada anualmente de los datos estadísticos relativos a las evaluaciones realizadas desde la perspectiva de género.
- Número de veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo/número de embarazadas. Revisión, adaptación y/o modificación del protocolo.
- Documento difundido.
- Número de veces que se ha adaptado de puesto/número de embarazadas y lactancia.
- Número de suspensiones por riesgo durante el embarazo o la lactancia.
- Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.
- Detección y/o prevenir situaciones vinculadas al sexo.

- Espacio y/o mobiliario habilitado.

**RECURSOS HUMANOS Y
MATERIALES NECESARIOS**

- **Manager de Seguridad y Salud, destinará 10 horas anuales para llevar a cabo las acciones y 2 horas de reuniones de la comisión.**



-SECCIÓN 9-

VIOLENCIA DE GÉNERO

| | |
|-------------------------------|---|
| ÁREA | 9. Violencia de Género |
| PERSONAS DESTINATARIAS | Toda la plantilla. |
| RESPONSABLES | Dirección del Departamento y Manager de Laboral. |
| OBJETIVOS | <ul style="list-style-type: none">o Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida a su protección. |
| ACTUACIONES | <ol style="list-style-type: none">9.1. Consensuar un procedimiento de actuación en casos de violencia de género en el seno de la Comisión de Seguimiento. (Inmediato – desde la firma del plan)9.2. A las víctimas de violencia de género se les complementará la prestación de incapacidad temporal hasta el 100% del salario fijo durante seis meses siempre y cuando dicha incapacidad temporal sea motivada por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género. (Inmediato – desde la firma del plan)9.3. Una vez comunicado y acreditado por parte de una trabajadora, ser víctima de violencia de género, en aras de contribuir en mayor medida a su protección garantizando su estabilidad laboral, se modificará el tipo de contrato que tenga con la empresa, transformándolo a indefinido si el que tuviera fuera un contrato eventual. (Inmediato – desde la firma del plan)9.4. Adaptación de jornada reducida u horario flexible. Las víctimas de vdg tendrán derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación de horario, de la aplicación de |

horario flexible o de otras formas de ordenación que se utilicen en la empresa. (Inmediato – desde la firma del plan)

9.5. Las víctimas de vdg podrán disponer de un permiso retribuido de hasta 45 días de duración en caso de necesidad acreditada de alejamiento. (Inmediato – desde la firma del plan)

9.6. Las víctimas de vdg tendrán la posibilidad de suspender el contrato de trabajo por 6 meses, ampliable a 18 meses, con reserva del puesto. (Inmediato – desde la firma del plan)

9.7. No computará como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad, debidamente justificadas, motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género. (Inmediato – desde la firma del plan)

9.8. Se darán licencias retribuidas, debidamente justificadas, por el tiempo necesario para los trámites necesarios motivados por la situación de vdg, así como para la asistencia a consulta psicológica tanto de la víctima como la de sus hijos/as. (Inmediato – desde la firma del plan)

9.9. A las víctimas de vdg, debidamente justificada su condición, se le permitirá la modificación de las fechas de disfrute del periodo vacacional. (Inmediato – desde la firma del plan)

9.10. Apoyo psicológico, médico sanitario con recursos internos o recurriendo a expertas en la materia. El coste lo asumirá la empresa hasta un año. (Inmediato – desde la firma del plan)

Inmediato – desde la firma del plan:

PLAZOS

9.1 , 9.2 , 9.3 , 9.4 , 9.5 , 9.6 , 9.7 , 9.8 , 9.9 , 9.10.

**INDICADORES DE
SEGUIMIENTO**

- Procedimiento consensuado e implantado
- Número y tipo de actuaciones realizadas.
- Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.



-SECCIÓN 10-

CULTURA Y COMUNICACIÓN DE EMPRESA

| | |
|-------------------------------|--|
| ÁREA | 10. Cultura y Comunicación de Empresa |
| PERSONAS DESTINATARIAS | Toda la plantilla, personal colaborador, clientes internos, clientes externos y stakeholders. |
| RESPONSABLES | La Comisión de Igualdad, Dirección del departamento de People, Manager de Talento y Responsable de Comunicación |
| OBJETIVOS | <ul style="list-style-type: none">o Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a todo el personal. |
| ACTUACIONES | <ul style="list-style-type: none">10.1 Desarrollar y difundir una guía y un manual de estilo para el uso de toda la plantilla, en lenguaje inclusivo y no sexista. (En 1 año).10.2 Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje, imágenes, texto y contenidos de las comunicaciones externas e internas (páginas web, folletos, las memorias anuales, manual de acogida, tabloneros, comunicaciones, circulares, ...) para que no contengan términos, imágenes o estereotipos sexistas. (En 1 año).10.3 Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa...) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje. (En 1 año).10.4 Asegurarse de que la Información sobre Igualdad llega a toda la plantilla a través de los medios de comunicación internos existentes actualmente. (Inmediato – desde la firma del plan).10.5 Asegurar que el Plan de Igualdad y el resto de sus contenidos es difundido a la totalidad de la plantilla |

actual y de nueva contratación. (Inmediato – desde la firma del plan).

10.6 **Realización** de una campaña divulgativa el día 22 de febrero y el día 8 de marzo. (Inmediato – desde la firma del plan).

10.7 **Realizar** una campaña especial el 25N: día contra la violencia de género por todos los canales de la empresa. (Inmediato – desde la firma del plan).

PLAZOS

Inmediato – desde la firma del plan:

10.4, 10.5, 10.6, 10.7.

En 1 año:

10.1, 10.2, 10.3.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Documento realizado y difundido.
- Número de veces que se ha difundido.
- Chequeo a una muestra de comunicados, mensajes...
- Lenguaje e imágenes corregidos en caso de detectarse utilización sexista.
- Número de personas por sexo formadas / número de personas implicadas.
- Chequeo a comunicados, mensajes...
- Verificación de su cumplimiento.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS

- La Comisión de Igualdad, Dirección del departamento de People, Manager de Talento y Responsable de Comunicación, deberán establecer una reunión semestral para poner en común y hacer cumplir las medidas propuestas, destinarán 5 horas laborales semestrales.

4.3. Seguimiento y evaluación

- El seguimiento y control periódico del desarrollo de las medidas debe verificar el logro de su ejecución, el cumplimiento de las mismas con el nivel de prioridad establecido, recursos previstos, metodología utilizada, agentes implicados, adecuación de los objetivos intermedios planteados,

entre otros; proporcionando así información fundamental para la **mejora continua y la medición del impacto del trabajo por la igualdad de oportunidades llevado a cabo por parte de la empresa.**

- A este respecto, salvo acuerdo entre las partes, de manera ordinaria la comisión se reunirá cada 12 meses, salvo el primer año de vigencia que será a los 6 meses de la firma del plan. En cualquier caso, se acordará en cada reunión la fecha de la siguiente convocatoria.

CONSIDERACIONES FINALES

La **validez** del presente Plan de Igualdad es de 4 años, por lo que queda vigente **durante todo el periodo de mayo de 2022 a abril de 2026**, siendo susceptible de recibir modificaciones, así como de una necesaria actualización del mismo para los próximos ejercicios, pues se trata de un documento vivo unido a la realidad y a los distintos acontecimientos que acompañen a la empresa. El **ámbito de aplicación** de este plan incluye **a todos los centros de trabajo, incluidos las posibles aperturas de centro, perteneciente a la empresa TIENDANIMAL COMERCIO ELECTRONICO DE ARTICULOS PARA MASCOTAS SLU.**

I PLAN DE IGUALDAD TIENDANIMAL

Tiend**animal** 



 igualdad@servicios.uso.es

 www.fs_uso.es

 Federación de Servicios USO

 @USO_Servicios


SERVICIOS
UNIÓN SINDICAL OBRERA