



# Sephora

I PLAN DE IGUALDAD







## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	2
Presentación de la empresa .....	2
MARCO LEGAL .....	2
PRINCIPIOS QUE RIGEN UN PLAN DE IGUALDAD .....	4
DEFINICIONES .....	5
COMPROMISO CON LA IGUALDAD .....	7
ÁMBITO DE APLICACIÓN. ....	8
VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD. ....	8
INFORME DIAGNÓSTICO.....	9
-Objeto.....	10
-Metodología.....	11
-Análisis .....	11
-Procesos de selección y contratación .....	12
-Clasificación profesional .....	13
-Formación.....	14
-Promociones .....	14
-Condiciones de trabajo .....	14
-Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral .....	15
-Infra representación femenina .....	16
-Retribuciones.....	16
-Prevención del acoso sexual y por razón de sexo .....	17
OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD .....	19
RECURSOS .....	19
APLICACIÓN: A QUIÉN VA DIRIGIDO .....	19
OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y PLAN DE ACCIÓN .....	19
Procesos de selección y contratación .....	21
Promoción.....	20
Formación.....	23
Conciliación y corresponsabilidad .....	25
Retribución.....	27
Prevención por acoso sexual y por razón de sexo .....	29
Salud Laboral.....	30
Comunicación y sensibilización.....	31
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO .....	32
FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	35



## INTRODUCCIÓN

### PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

SEPHORA es una cadena de cosméticos fundada en **Francia, en 1969**, y adquirida por el conglomerado **LVMH**, primera empresa del mundo de artículos de lujo, en 1997. Desarrolla su actividad en el ámbito del **comercio minorista de droguería y perfumería**, comercializando más de 17.000 referencias, que incluyen maquillaje, productos para la piel, fragancias, baño, productos capilares y accesorios de belleza. Tiene también su propia marca.

La cadena cuenta con más de **1.700 tiendas en todo el mundo** (Europa, América del Norte y del Sur, Oriente Medio y Asia), 110 de las cuales se encuentran ubicadas en España. En concreto, cuenta con dos tipos de establecimientos: **tiendas propias y Corners**, situados en las instalaciones de El Corte Inglés. Además, cuenta con oficinas en Madrid.

Los valores de la marca son: **libertad, vanguardia, energía y audacia**. SEPHORA busca alianzas con las mejores marcas seleccionadas en todo el mundo, los mejores diseños y servicios de belleza únicos que hacen de las tiendas un lugar para experimentar. Se trata de una cadena que crece, pero se mantiene fiel a la idea original de proporcionar a sus clientes una experiencia única de compra, un lugar para descubrir y experimentar la belleza con libertad.

Las relaciones laborales en SEPHORA se regulan de acuerdo con dos convenios colectivos diferentes:

- **Convenio colectivo de las empresas** y personas trabajadoras de perfumería y afines (resolución de 29 de diciembre de 2021).
- **Convenio Colectivo de Comercio en General de Bizkaia** (resolución de 21 de julio de 2016).

## MARCO LEGAL

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

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

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





El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva** entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. Posteriormente, se aprueba el **Real Decreto-ley 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 en el que se recogen las materias mínimas que debe contener un plan de igualdad. El Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de SEPHORA tiene como fin dar cumplimiento a estos requisitos legales.

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 (RLT).

El **punto 2 del mismo artículo 45 establece** que, en el caso de las empresas de 50 o más trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad con el alcance y contenido establecidos en este capítulo que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de **medidas evaluables** dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un **diagnóstico negociado**, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras que **contendrá al menos** las siguientes materias:

- a) Cultura organizativa
- b) Procesos de selección y contratación
- c) Clasificación profesional
- d) Formación
- e) Promociones
- f) Condiciones de trabajo
- g) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- h) Infrarrepresentación femenina
- i) Retribuciones
- j) Prevención de acoso sexual y por razón de sexo

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la **Comisión Negociadora** del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias anteriormente enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del ET.





## PRINCIPIOS QUE RIGEN UN PLAN DE IGUALDAD.

- Principio de transversalidad de las políticas de género.** Es la incorporación y la aplicación del Principio de Igualdad de Trato y de Oportunidades entre mujeres y hombres a las políticas de la empresa, de modo que garantice el acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones, se planifiquen las políticas teniendo en cuenta las desigualdades existentes y se identifiquen y evalúen los resultados e impactos producidos por éstas en el avance de la igualdad real.
- Principio de prevención de la discriminación y de información.** Los principios de igualdad y no discriminación son parte de las bases del Estado de Derecho, "todas las personas están obligadas a acatar leyes justas, imparciales y equitativas, y tienen derecho a igual protección de la ley, sin discriminación", comprometiéndonos a respetar la igualdad de derechos de todas las personas, sin distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.
- Principio del diálogo social como base de implementación del sistema: sobre una igualdad participada.** Adoptando medidas para fomentar el diálogo social orientado al seguimiento de las prácticas en el lugar de trabajo sobre acceso al empleo, formación, promoción, seguimiento de convenios colectivos, códigos de conducta e intercambio de buenas prácticas.
- Principio de prohibición del acoso sexual.** Se considera 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.
- Principio de prohibición del acoso por razón de sexo.** Se considera 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.
- Principio de no discriminación directa por razón de sexo.** La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra situación comparable, así como todo el trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad. Se velará por evitar la discriminación directa por razón de sexo.
- Principio de no discriminación indirecta por razón de sexo.** La discriminación indirecta por razón de sexo que se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. Se cuidará por evitar la discriminación indirecta por razón de sexo.
- Principio de prohibición del acoso moral.** Entendemos por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, verbal o físico, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral del trabajador en sus funciones laborales diarias.





## DEFINICIONES

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en **la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificada por el Real Decreto-ley 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, de aquellas expresiones que serán contenidas en este documento.

Cualquier otra definición incluida en la Ley y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

### **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.**

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

### **Igualdad de acceso al empleo, promoción, retribución, comunicación y prevención del acoso.**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o

en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

### **Discriminación directa e indirecta.**

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

### **Acciones positivas.**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la Ley.



### III 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.

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.

Se considera en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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.

### III 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.

### III Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

### III Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

### III Tutela judicial 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.

La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.



### III Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

### III Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor a la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

## COMPROMISO CON LA IGUALDAD

La dirección de SEPHORA quiere hacer público su compromiso con la igualdad de mujeres y hombres, como muestra de garantía para su cumplimiento. Y se compromete a **promover, elaborar, instaurar y aplicar un Plan de Igualdad**, en los términos y bajo los principios contenidos en **la Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y regulación posterior (Real Decreto-ley 6/2019 y Real Decreto 901/2020).

La elaboración y aplicación de dicho Plan es iniciativa de la empresa, si bien este ha sido objeto de negociación colectiva.

Es compromiso fundamental de la empresa la efectiva y plena consecución del Principio de Igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres, en el marco de las relaciones laborales. Solo se entiende el éxito organizativo, profesional y humano de una organización como la nuestra, desde el respeto absoluto, como presupuesto básico y esencial, del mencionado derecho fundamental.

SEPHORA **velará por el cumplimiento íntegro y efectivo** del Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres, y no tolerará conductas o actuaciones que supongan o puedan suponer potencialmente, directa o indirectamente, discriminación por razón de sexo, en cualquier de sus manifestaciones.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección hasta la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación SEPHORA asume el Principio de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta.

Por su parte, toda persona que forme parte de SEPHORA está obligada a respetar el mencionado Principio, debiendo, en todo momento, abstenerse de realizar comportamientos, actuaciones, o manifestaciones que se traduzcan, directa o indirectamente, en discriminación a la mujer, debiendo asimismo poner en conocimiento de la empresa, cualquier vulneración de este Principio de pudiera conocer.





Las conductas de acoso, sea éste por razón de sexo, sexual, o por cualquier otra causa discriminatoria, o consista en el mero hostigamiento psicológico de una persona empleada sin causa discriminatoria, **serán debidamente prevenidas y detectadas**, adoptándose en su caso las medidas disciplinarias que sean acordes a los incumplimientos que se produzcan. Para ello, la empresa cuenta con un protocolo de acoso laboral, activo desde 2016, y publicado en la herramienta INSIDE desde su firma.

Es deseo de la dirección poder contar con el apoyo de los distintos agentes presentes dentro de la organización, en la puesta en marcha e implantación de este Plan de Igualdad para mujeres y hombres. Solo así, se logrará que este Plan sea un instrumento efectivo en mejora del clima laboral, la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, por tanto, de la mejora en la calidad de vida de las personas, así como de la productividad de la organización.

### **ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

El presente Plan de Igualdad se aplicará a la empresa SEPHORA, englobando al **total de la plantilla**.

A todos los efectos, se incluye tanto el centro de trabajo existente a la fecha de entrada en vigor del Plan, como los que se creen durante la vigencia de éste. Igualmente, se aplicará a todos aquellos centros de trabajo que la empresa pueda abrir y/o comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan.

### **VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD.**

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor desde el día de su firma, con una duración **de 4 años** a partir de ese momento.

Se realizarán el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, con la frecuencia establecida en la Comisión de Seguimiento, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Igualdad.





## INFORME DIAGNÓSTICO

S. L. NIF.: B-84227461





## INFORME DIAGNÓSTICO

### OBJETO

El objetivo de este documento es analizar la situación de SEPHORA en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de acuerdo con la obligación recogida por la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres** y regulaciones posteriores (especialmente, *Real Decreto-ley 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* y *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*).

Se trata de dejar constancia del **estado actual de la organización en materia de igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres, de manera detallada, si bien no como un fin en sí mismo, sino como un punto de partida para la identificación de ámbitos específicos de actuación y acciones concretas (que posteriormente constituirán el Plan de Igualdad) y, por tanto, de carácter práctico y orientado a la toma de decisiones. Se recuerda que el objetivo del Plan de Igualdad es alcanzar la igualdad de trato y oportunidades y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para ello, se **analizan las características de la empresa** y su estructura organizativa y cultura, así como las características de la plantilla, los procesos de selección y contratación, lo relativo a clasificación profesional, formación, promoción, condiciones de trabajo, corresponsabilidad, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Todo ello desde la perspectiva de género y teniendo en cuenta datos cuantitativos y cualitativos, así como la opinión de los distintos agentes implicados. Se trata de identificar **cómo es la plantilla** de SEPHORA para, a partir de ésta, **conocer qué desequilibrios** existen entre mujeres y hombres y **qué prácticas** y aspectos deben mejorarse para lograr que la empresa gestione sus recursos humanos desde la óptica de la igualdad de oportunidades.

La estructura del presente informe muestra, para cada uno de los bloques (cultura organizativa, selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción, condiciones de trabajo, corresponsabilidad, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo) los datos, tanto **cualitativos** (procesos) como **cuantitativos** (datos estadísticos), junto con la **opinión de las personas** (también cualitativa, obtenida a través de entrevistas, y cuantitativa, mediante encuesta), para a continuación exponer las conclusiones extraídas del análisis de los mismos y, por último, las medidas de igualdad a tener en cuenta para fomentar la igualdad de oportunidades o paliar cualquier discriminación detectada. En todo caso, los resultados aquí reflejados no pretenden aportar valoraciones sobre datos o procedimientos de trabajo, sino únicamente reflejar la realidad de la organización.

Este ejercicio de diagnóstico ha sido realizado por consultores externos a SEPHORA en los meses de octubre a diciembre de 2020. Los datos cuantitativos, relativos a la plantilla, reflejados en este informe corresponden a fecha 30 de septiembre de 2020, salvo que se especifique lo contrario.





## -METODOLOGÍA

La metodología utilizada para la ejecución del diagnóstico de igualdad de SEPHORA, así como el informe del mismo, sigue las pautas establecidas por la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el Real Decreto-ley 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, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como las guías y manuales relacionados elaborados por el Ministerio correspondiente.

El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deben negociar y acordar, con los representantes legales. Estas medidas de igualdad se constituyen como un Plan de Igualdad.

### El artículo 46 del mismo texto legal establece que:

- Los planes de igualdad de las empresas son 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 mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. 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.
- Para la **consecución de los objetivos fijados**, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Los planes de igualdad incluirán la **totalidad de una empresa**, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

## -ANÁLISIS

SEPHORA cuenta con un **código ético**, que incluye, entre otros, un epígrafe dirigido a comportamiento en el trabajo, donde se recoge lo relativo a respeto a los demás y el principio de no discriminación. Además, **el Código de Conducta LVMH** incluye entre sus valores fomentar la iniciativa, mantenimiento y desarrollo del empleo y respeto a los derechos y principios fundamentales en el lugar de trabajo, con mención expresa a los principios de Pacto Mundial. Incluye también mención expresa a la conciliación de la vida familiar con la actividad laboral.





En materia de comunicación, los canales utilizados mayoritariamente son el correo electrónico de comunicación interna, para todas las personas con correo electrónico corporativo, así como **Teams**. Para el personal de tienda, el **Portal INSIDE**, que incluye información relativa a la actividad de las tiendas. Además, existe **WorkPlace**, para toda la plantilla, como canal de comunicación más informal, con contenidos orientados a la motivación. De manera general, los mensajes lanzados por la organización ponen el foco en la mujer, por ser el principal target comercial de la empresa, si bien siempre desde la óptica de la diversidad y la inclusión.

Las personas implicadas en la **gestión de RRHH**, no cuentan con formación en materia de igualdad de oportunidades y/o sesgos inconscientes de género, a excepción del responsable de Prevención de Riesgos Laborales (responsable también del primer Plan de Igualdad de la compañía).

La opinión de los encuestados es coherente con esta realidad. El 87% de los encuestados están de acuerdo con la afirmación relativa a que hombres y mujeres reciben el **mismo trato** en la organización (85% de hombres, 87% de mujeres).

En lo relativo a la comunicación, el dato es tremendamente positivo. Tan solo **un 4% total de la plantilla** no está de acuerdo con la información acerca de que la comunicación interna y externa en SHEPORA valora por igual a hombres y mujeres y no es sexista.

A la hora de **recomendar trabajar a un amigo o amiga o familiar**, los porcentajes son altos en todos casos: **69% de mujeres y 79% de hombres** recomendarían trabajar aquí a un hombre, frente al 68% de mujeres y 79% de hombres que se lo recomendarían a una mujer.

### -PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Revisado el procedimiento de selección e incorporación de personal y resto de evidencias documentales aportadas (fichas para la recogida de datos de las candidaturas, el lenguaje no sexista del guion de las entrevistas y el lenguaje neutro en lo referente a la recogida de datos para las candidaturas) **nada hace pensar que existan sesgos de género** en el proceso de selección.

El análisis estadístico de las incorporaciones producidas en los últimos años pone de manifiesto una tendencia de la compañía hacia la **contratación femenina** (el 91% de las contrataciones de los últimos tres años han recaído sobre mujeres).

En el último año se han producido **129 incorporaciones**. De todas ellas, el 89% han ido dirigidas hacia mujeres (115). En este sentido, la gran mayoría de estas se han generado mediante la modalidad de contrato temporal a tiempo parcial (79 mujeres y 6 hombres). Únicamente han tenido lugar 15 contrataciones indefinidas, las cuales han recaído casi íntegramente sobre mujeres (solo 1 de un hombre).





Sin tener en cuenta exclusivamente el último año, se observa una tendencia de la compañía hacia **el empleo de calidad**. La mayoría de los contratos (un 84%) son **indefinidos**.

Considerando los **ceses**, de nuevo la situación puede considerarse lógica en virtud de la composición de la plantilla, la mayoría de estos en los últimos años recaen sobre mujeres (el 92%).

Por edades, se puede ver cómo tanto la mayoría de las altas y las bajas recaen sobre personas con una edad inferior a los 30 años.

Por lo que se refiere a la opinión de las personas, la consideración mayoritaria es que hombres y mujeres tiene las mismas posibilidades de ser contratados. Tan solo el 5% de las personas encuestadas están en desacuerdo con esta afirmación.

Existe también una tenencia favorable respecto a que no se realizan, en las entrevistas de selección, preguntas personales (solamente el 26% de las respuestas no resultan favorables).

Por último, únicamente el 17% de las personas entrevistadas considera que las cuestiones personales influyeron en la decisión final relativa a la contratación.

### **-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

En lo relativo a clasificación profesional, SEPHORA cuenta con un listado de puestos para tienda, que adapta lo establecido en convenio colectivo al respecto. No existe definición de puestos para oficinas. La información aportada por la empresa no hace posible analizar si la descripción de las tareas o responsabilidades de cada grupo profesional pudiera incluir algún tipo de sesgo de género.

Analizando la plantilla por departamentos y nivel jerárquico, se observa como la mayor parte de ellos tiene una plantilla **mayoritariamente femenina** (acorde con la distribución de la plantilla de la empresa en su conjunto). Los **niveles jerárquicos** de "Dirección general", "formación", "fidelización" y "Retail Experience" están ocupados en su totalidad por mujeres. Mientras que los niveles jerárquicos "informática" y "expansión" están íntegramente ocupados por hombres.

Considerando la opinión de las personas, aunque **más de la mitad de la plantilla afirma que la empresa no tiene preferencias sobre el sexo** de la persona que desempeña un determinado puesto (61% de los encuestados/encuestadas), si existen personas, especialmente hombres (30%) que sí consideran que la compañía tiene preferencias.





### -FORMACIÓN

Existe un plan de formación anual que da respuesta a las necesidades formativas identificadas. La gestión está debidamente planificada y estructurada, y **no se identifica ningún sesgo** de género.

Analizando los datos de horas de formación recibidas por hombres y mujeres, tanto por temática como por categoría profesional, queda probado que no solo existen **mismas posibilidades** de recibir formación con independencia del sexo, sino que, de facto, el promedio de horas de formación que **reciben las mujeres es muy superior** al que reciben los hombres.

Todo ello es coherente con la opinión de la plantilla: según la encuesta, hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de recibir formación (solo un 2% total de la plantilla considera que en la compañía, hombres y mujeres no tienen las mismas oportunidades de recibir formación).

### -PROMOCIONES

SEPHORA cuenta con iniciativas claramente orientadas a la promoción interna. Las vacantes se comunican en **interno**, buscando la promoción y desarrollo profesional de las personas que ya están en plantilla, a través del Portal INSIDE. Estas plazas solo se abren en externo en el caso de no encontrarse una candidatura interna que cubra las necesidades del puesto

. En este último año se han producido un total de **29 cambios de categoría** profesional por méritos. De los cuales 26 han ido dirigidos hacia las mujeres (90%).

El mayor número de cambios de categoría decididos por la empresa han ido dirigidos hacia la categoría profesional "Jefe de equipo", un total de 12. Todos ellos han afectado a mujeres (100%). Además, la mayoría de los cambios afectan al nivel jerárquico "Mandos intermedios" y en personas con jornada completa.

Esto es percibido también por la mayor parte de los encuestados (el 70% de las mujeres y el 82% de los hombres), que están de acuerdo en que las posibilidades de ser ascendido o promocionado dependen de las capacidades de cada uno y no dependen de su género, edad, origen, etc. Únicamente el 17% total de toda la plantilla no está de acuerdo con esta afirmación.

### -CONDICIONES DE TRABAJO

Los **horarios de trabajo son variables**, según se trate de sede o tienda, y este último caso, según el horario de la tienda en concreto. Los horarios de cada persona se entregan generalmente con cuatro semanas de antelación, y se establecen siguiendo una política de turno no partido, que se respeta siempre que es posible.





Una gran parte de la plantilla trabaja en el tramo temporal que va de las 20 a las 35 horas. De estas personas, el 89% son mujeres (453) y el 11% son hombres (25). Además, otro núcleo importante del equipo trabaja 40 horas. De estas personas, el 88% son mujeres (288) y el 12% son hombres (38).

En cuanto a **los datos de absentismo**, la principal causa durante el año 2020 ha sido la **incapacidad temporal** (119 mujeres y siete hombres). Las mujeres representan el 96% de los absentismos totales, lo que resulta coherente con la composición de la plantilla. Además, los dos accidentes de trabajo que se han ocasionado han afectado exclusivamente a las mujeres de la organización.

El absentismo se concentra en el tramo de edad entre los 30 y los 50 años, en personas con contratación indefinida, antigüedad comprendida entre los uno y los cinco años, y no tienen formación universitaria ni secundaria. Con relación al nivel jerárquico y la categoría profesional, la mayor parte del absentismo se produce el "Resto de la plantilla" y en la categoría de "Vendedor".

Por lo que se refiere a **la opinión** de las personas encuestadas, el 40% del total de la plantilla considera que, en esta empresa, no existe la flexibilidad necesaria para conciliar la vida personal con la profesional. Especialmente llamativo, es este dato en mujeres (40%).

#### **-EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

No existen procesos específicos al respecto del ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, más allá de lo comentado en el apartado anterior, sobre conciliación de la vida personal y profesional (ver 9. Diagnóstico sobre las condiciones de trabajo).

Casi la totalidad de los **permisos retribuidos** han sido disfrutados por mujeres, lo que es coherente con la composición de la plantilla. Sin embargo, el análisis de los datos estadísticos sobre disfrute de bajas temporales, permisos y excedencias no hace suponer que exista ninguna barrera para su disfrute por parte de los hombres.

La mayor incidencia de los permisos de conciliación se da entre mujeres de entre 30 y 50 años de edad, con contrato indefinido, una antigüedad superior a los 10 años y pertenecientes al nivel jerárquico "Resto de la plantilla".

Por lo que se refiere a **la opinión de las personas**, el 28% de la `plantilla considera que las medidas de conciliación que ofrece la empresa suponen un freno para el desarrollo profesional. Especialmente significativos, son los resultados en mujeres, ya que el 29% de las encuestadas tiene esta opinión.





### -INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA

La plantilla de la empresa está constituida **mayoritariamente por mujeres** (92%). Esta situación de mayoría femenina ha sido así históricamente, tal y como pone de manifiesto la distribución de plantilla en los mayores rangos de antigüedad. Además, viendo el número de incorporaciones y bajas que se han producido en los últimos años, esta distribución de la plantilla se mantendrá estable a lo largo del tiempo.

Analizando la plantilla por **departamentos y nivel jerárquico**, se observa como la mayor parte de ellos tiene una plantilla mayoritariamente femenina (acorde con la distribución de la plantilla de la empresa en su conjunto). Los niveles jerárquicos de "Dirección general", "formación", "fidelización" y "Retail Experience" están ocupados en su totalidad por mujeres. Mientras que los niveles jerárquicos "informática" y "expansión" están íntegramente ocupados por hombres

Por lo que se refiere a la **formación**, el promedio de horas que reciben las mujeres es muy superior al que reciben los hombres.

Finalmente, en lo relativo a las promociones, en el último año se han producido cambios de categoría profesional decididos por la empresa. Un total de 31, de los cuales 28 han ido dirigidos hacia las mujeres (90%).

### -RETRIBUCIONES

En tienda, el criterio para establecer los salarios de partida es **el convenio**. Así, la inmensa mayoría de las incorporaciones entran con el salario de convenio, correspondiente a la categoría profesional de que se trate. En el caso de incorporaciones de personal de oficina, existen horquillas salariales para cada puesto, negociándose a nivel individual el salario de partida, en función del nivel de responsabilidad, experiencia del candidato, etc.

Además, para cada puesto de trabajo, existe además del fijo ya comentado, una serie de **primas** en función del puesto ocupado y las horas trabajadas.

Hay una ligera brecha a favor de las mujeres en el puesto de "Executive SEDE", "Technicians SEDE" y "Administrative puntos de venta". Por otro lado, hay que destacar una ligera brecha a favor de los hombres en los puestos de "Executive puntos de venta" y "Technicians puntos de venta". El salario medio de mujeres y hombres en el resto de las categorías profesionales es muy equilibrado.

Considerando la distribución de la plantilla por bandas salariales **sin compensaciones extrasalariales**, se observa que en todas las bandas salariales la presencia de mujeres es muy superior a la de los hombres (lo que es coherente con la composición de la plantilla). Solamente en la franja salarial que va de los 7.201 a los 12.000 euros existe un cierto equilibrio. De las 13 personas que se encuentran en este rango, 8 son mujeres (62%).





Ocurre lo mismo en lo que se refiere a la distribución de la plantilla por bandas salariales **con compensaciones extrasalariales**, se observa que en todas las bandas salariales la presencia de mujeres es muy superior a la de los hombres (lo que es coherente con la composición de la plantilla). Solamente en la franja salarial que va de los 7.201 a los 12.000 euros existe un cierto equilibrio. De las 13 personas que se encuentran en este rango, 8 son mujeres (62%).

Por lo que se refiere a **la opinión de las personas**, la gran mayoría de los miembros de la plantilla considera que ser hombre o mujer no es un criterio a la hora de fijar salarios en la empresa (únicamente el 10% de la totalidad de encuestados y encuestadas está en desacuerdo con esta afirmación).

### **-PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

SEPHORA cuenta con un **Procedimiento de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo**. Este documento incluye una declaración de intenciones, alineada con la legislación aplicable en la materia, así como una serie de definiciones (acoso sexual, acosos por razón de sexo, tipos de acoso, formas de expresión del acoso sexual y de género en el trabajo).

Este documento se ha comunicado a toda la plantilla a través de **INSIDE**.

Según **la opinión de las personas**, parece que la gran mayoría de la plantilla conoce este procedimiento. Tan solo en 14% de la totalidad de la plantilla afirma no saber a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual, o en caso de conocer que un compañero o compañera lo esté sufriendo.



# PLAN DE IGUALDAD

JUNIO 2022



**OBJETIVOS**





## OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

- ☰ Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, fomentando una cultura organizativa alejada de los roles de género estereotípicos.
- ☰ Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección, acceso al empleo, formación y promoción profesional.
- ☰ Asegurar la no discriminación salarial por razón de sexo.
- ☰ Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa. Garantizar que el uso de las medidas de conciliación no supone un impacto negativo para la formación y promoción profesional.
- ☰ Asegurar el uso de un lenguaje no sexista.
- ☰ Garantizar un entorno de trabajo libre de acoso y respetuoso con las personas.

## RECURSOS

Sephora Cosméticos España destinará los recursos tanto económicos como humanos necesarios para la implantación, evolución y cumplimiento de lo recogido en el presente documento.

## APLICACIÓN: A QUIÉN VA DIRIGIDO

Las presentes acciones y medidas van dirigidas a **toda la plantilla** perteneciente a Sephora Cosméticos España





## OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y PLAN DE ACCIÓN

### PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

#### Objetivos específicos:

- **Asegurar la igualdad de oportunidades** entre hombres y mujeres, así como la discriminación indirecta, en todo el proceso de selección, con especial atención a las entrevistas individuales.
- **Realizar las ofertas de empleo** de manera que se vinculen directamente con el principio de igualdad de oportunidades
- Garantizar la **objetividad y no discriminación** en la promoción y ascensos

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Implementar el uso de <b>contratos de interinidad</b> en casos de maternidades, paternidades o jornadas reducidas.	Nº contratos de interinidad	Dpto. RR.HH. (RETAIL Y PAYROLL)	Anualmente, durante la vigencia del plan
<b>Publicar las vacantes de la compañía</b> , independientemente del puesto, en los medios habituales de comunicación de la empresa garantizando que la información es accesible a todo el personal. (datos promoción interna)	Nº vacantes publicadas en la App	Dpto. RR.HH. (RETAIL Y HRBP PROJ)	Primer año del plan
<b>Garantizar que las personas en plantilla con contratos a tiempo parcial</b> tienen el derecho preferente a vacantes que sean a tiempo completo, siempre que cumplan los requisitos del puesto. en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia se adoptarán medidas de acción positiva favorable a las mujeres	Nº actuaciones	Dpto. RR.HH. (PAYROLL)	Anualmente, durante la vigencia del plan
<b>Garantizar que las personas con contratos temporales</b> tienen derecho preferente a vacantes que sean de contratos indefinidos, siempre que cumplan los requisitos del puesto. en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia se adoptarán medidas de acción positiva favorable a las mujeres	Nº actuaciones	Dpto. RR.HH. (PAYROLL)	Anualmente, durante la vigencia del plan
<b>Mantener una denominación neutra</b> en la definición y descripción de los puestos de trabajo y en las ofertas de empleo, hacer referencia a ambos sexos en la denominación de puestos. no utilizar el símbolo @ para denominar los dos sexos.	Información de las modificaciones acometidas en el uso del lenguaje, denominación de puestos en las ofertas, y estereotipos de género en las prácticas de comunicación interna y externa.	Dpto. RR.HH (RETAIL Y HRBP PROJ)	Anualmente, durante la vigencia del plan



<p><b>Actualizar, en caso de nuevas formas de comunicación, las prácticas</b> de comunicación existentes para ofertas de empleo (web, intranet, comunicados internos, publicaciones, revistas, manual de presentación/ bienvenida...) para seguir utilizando un lenguaje inclusivo y no sexista, eliminar cualquier término, expresión o imagen que pueda contener estereotipos de género y que pudieran influir en la autoexclusión por potenciales candidatos/as.</p>	<p>Documentos actualizados y revisados desde la perspectiva de género</p> <p>La comisión de seguimiento será informada semestralmente de los avances realizados en los temas de comunicación.</p>	<p><b>Dpto. RR.HH</b> (RETAIL Y HRBP PROJ)</p>	<p>Anualmente, durante la vigencia del plan</p>
<p><b>En caso de utilizar empresas de consultoría o empresas externas para la selección</b>, serán informadas por escrito de los criterios de selección, haciendo especial hincapié en los criterios de igualdad.</p>	<p>Modelo de comunicación entregado a las consultoras externas tras la firma del plan de igualdad</p>	<p><b>Dpto. RR.HH</b> (RETAIL Y HRBP PROJ)</p>	<p>Anualmente, durante la vigencia del plan</p>
<p><b>Editar y distribuir un procedimiento/ manual de selección</b> que sirva de guía en la aplicación de criterios homogéneos de selección (no sexistas, objetivos y neutros que no contemplen aspectos de contenido personal o estereotipos de género) de obligado cumplimiento para una selección igualitaria.</p>	<p>Documentos desarrollados (circular interna de utilización de lenguaje no sexista y protocolo de selección).</p>	<p><b>Dpto. RR.HH</b> (RETAIL Y HRBP PROJ)</p>	<p>Anualmente, durante la vigencia del plan</p>
<p><b>Facilitar la información del plan de igualdad</b>, de sus contenidos y sus medidas en la acogida a las nuevas contrataciones.</p>	<p>Trípticos informativos repartidos con cada nueva contratación</p>	<p><b>Dpto. RRHH</b></p>	<p>Anualmente, durante la vigencia del plan</p>
<p><b>Establecer como norma general, un proceso para que, en las aperturas</b> de centros de trabajo, campañas especiales y vacantes en general, tendrán prioridad personas de la plantilla que quieran trasladarse y/o aumentar su jornada, frente a la contratación externa.</p>	<p>Número de traslados voluntarios, número de personas que aumentan su jornada a tiempo completo</p>	<p><b>Dpto. RR.HH.</b> (PAYROLL)</p>	<p>Anualmente, durante la vigencia del plan</p>
<p><b>Mantener al menos, el porcentaje de contratación indefinida</b> frente a la temporal del año 2020 durante la vigencia del plan de igualdad.</p>	<p>Nº de contratos indefinidos por sexo</p>	<p><b>Dpto. RR.HH</b> (RETAIL Y PAYROLL)</p>	<p>Anualmente, durante la vigencia del plan</p>
<p><b>Se facilitará la contratación de mujeres</b> con edades superiores a los 45 años.</p>	<p>Nº contratación de mujeres mayores de 45 años/ Nº total de contrataciones.</p>	<p><b>Dpto. RRHH</b> (RETAIL)</p>	<p>Anualmente, durante la vigencia del plan</p>



## PROMOCIÓN

### Objetivos específicos:

- Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Informar a la persona <b>candidata contactada</b> y no seleccionada para un puesto, sobre los motivos de rechazo para promocionar, orientándola sobre sus áreas de mejora, puntos fuertes y posibilidades de desarrollo	Incorporación de este criterio en el manual de RRHH	Dpto. RR.HH (RETAIL)	Durante la vigencia del plan
Realizar un <b>estudio de las promociones</b> ocurridas en el año de las mujeres y hombres que tienen reducción de jornada, o han tenido periodos largos de suspensión de contrato, o bajas de larga duración por tema de cuidados	Nº de mujeres en estos casos promocionadas	Dpto. RR.HH (RETAIL-PAYROLL)	Anualmente, durante la vigencia del plan
En los puestos en los que no exista paridad entre hombres y mujeres se fomentará, que las <b>mujeres estén representadas en un 50%</b> en las formaciones para el liderazgo	Nº de mujeres participantes en formaciones de liderazgo	Dpto. RR.HH (RETAIL-HRBP PROJECT)	Anualmente, durante la vigencia del plan
Garantizar un <b>proceso de promoción interna</b> que cumpla los estándares de igualdad y perspectiva de género, incluyéndolo en el manual de RRHH	Compromiso de incluirlo en el manual de RRHH	Dpto. RR.HH. (RETAIL- HRBP PROJECT)	Primer año del plan
Realizar un <b>seguimiento por parte del departamento de RRHH</b> de la publicación de las vacantes.	Copia del informe sobre la publicación de vacantes en la Comisión de Seguimiento.	Dpto. RR.HH (RETAIL)	Anualmente, durante la vigencia del plan
La <b>cobertura de las vacantes</b> se priorizará la promoción interna frente a la contratación externa	Número de vacantes cubiertas internamente/número total de vacantes de dichos puestos	Dpto. RR.HH (RETAIL)	Anualmente, durante la vigencia del plan
Realización de un <b>seguimiento anual por Niveles profesionales</b> y puestos de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo, nivel profesional, puesto de origen y de destino, tipo de contrato y jornada	Mujeres y hombres promocionados por grupo profesional, Nivel profesional y puesto de origen y destino según tipo de contrato y jornada	Dpto. RR.HH (PAYROLL)	Anualmente, durante la vigencia del plan



## FORMACIÓN

### -Objetivos específicos:

- **Garantizar la igualdad de trato y oportunidades** en las distintas modalidades de formación
- **Garantizar a toda la plantilla el acceso a la formación** que imparte la empresa, asegurando el conocimiento del plan y sus acciones formativas, independientemente del grupo profesional, categoría y puesto

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Formar a las personas <b>integrantes de la Comisión de Seguimiento (CS)</b> en materia de igualdad de oportunidades, sobre el acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de personas formadas / informe de satisfacción de la formación / Nº de horas de la formación	<b>Dpto. RRHH (RETAIL PRL-FORMACION)</b>	Desde la firma del plan
Fomentar la puesta en marcha de <b>acciones formativas</b> en el plan de formación anual que impulsen y faciliten la promoción de las mujeres a los cargos de responsabilidad en el marco del desarrollo de planes de carrera	Nº de acciones formativas que impulsen y faciliten la promoción de las mujeres a cargos de responsabilidad	<b>DIR.RRHH (FORMACION)</b>	Anualmente, durante la vigencia del plan
Incluir información respecto a <b>sensibilización en igualdad</b> en el manual de bienvenida de nuevas personas incorporadas	Inclusión información en de módulos bienvenida	<b>Dpto. RR.HH. (RETAIL PRL)</b>	Primer año del plan
La Compañía revisará el <b>Plan de Formación, desde la perspectiva de género</b> para evitar connotaciones sexistas, estereotipos y prevenir discriminaciones en función de sexo.	Nº de acciones y personas formadas	<b>Dpto. RR.HH. (FORMACION)</b>	Anualmente, durante la vigencia del plan
Crear un <b>registro de la formación</b> impartida por la empresa por tipo de curso, duración y personas formadas.	Registro creado.	<b>Dpto. RR.HH. (FORMACION)</b>	Anualmente, durante la vigencia del plan
Informar a la Comisión de Seguimiento, <b>sobre el plan de formación</b> , su grado de ejecución, la participación de hombres y mujeres, por grupo y puesto de trabajo, según el tipo de curso y número de horas y si se imparte dentro o fuera de la jornada laboral (y mecanismos de compensación).	Informe elaborado que incluya: Nº de acciones formativas según grupo/puesto desagregado por sexo	<b>Dpto. RR.HH. (FORMACION)</b>	Segundo año del plan
Realización de acciones de <b>formación y sensibilización</b> específicas en materia de igualdad dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación.	Nº de horas formativas por tipo de formación y desagregado por sexo Nº de acciones formativas dentro/ fuera de la jornada laboral desagregado por sexo.	<b>Dpto. RRHH (RETAIL PRL-FORMACION)</b>	Primer año del plan
<b>Formar a la plantilla</b> , sobre el Plan de Igualdad.	Nº de personas formadas / Nº de personas de la plantilla	<b>Dpto. RRHH (RETAIL PRL-FORMACION)</b>	Segundo año del plan



Revisar el <b>lenguaje y los contenidos de los materiales</b> formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de género	Nº de materiales revisados / Nº de manuales editados	Dpto. RRHH	Primer año del plan
Realizar la formación obligatoria, <b>dentro de la jornada laboral</b> , para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Nº horas de formación en jornada laboral/ Nº horas de formación total	Dpto. RRHH (RETAIL-FORMACION)	Anualmente, durante la vigencia del plan
Revisar y registrar la <b>evolución de las carreras profesionales</b> , la formación inicial y la que ha recibido con posterioridad, para orientar el desarrollo profesional de la plantilla.	Informe formación	Dpto. RRHH (RETAIL-FORMACION)	Anualmente, durante la vigencia del plan





## CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

### -Objetivos específicos:

- Identificar las **necesidades existentes** en materia de conciliación
- Creación e impulso de un protocolo de **desconexión digital**
- Garantizar el **ejercicio de los derechos** de conciliación
- Mejorar las **medidas legales** para facilitar el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Realizar un seguimiento de los <b>derechos de conciliación</b> (permisos, suspensiones de contrato, excedencias por cuidado de menores y familiares) ejercidos según el sexo, tipo de contrato y de jornada y categoría profesional para su traslado al Comité de Empresa y la Comisión de Seguimiento	Informe nº solicitudes y respuestas del total de las solicitudes	Dpto. RR.HH (RETAIL-PAYROLL)	Anualmente, durante la vigencia del plan
Concienciar a los mandos de la importancia de <b>respetar el horario y disfrutar las vacaciones</b> , procurando cumplir las planificaciones previstas, a través de charlas, ponencias o distintas comunicaciones internas	Ejemplos de mensajes y de comunicación	Dpto. RR.HH (RETAIL-HRB PROJECT)	Durante la vigencia del plan
Sensibilizar sobre el uso de los <b>medios electrónicos y dispositivos digitales, en aras al respecto del tiempo descanso</b> y/o vacaciones, así como de la vida personal, laboral y familiar de los empleados y las empleadas, procurando evitar envíos de e-mails o mensajes una vez finalizada la jornada laboral	Nº de acciones y mensajes de sensibilización	Dpto. RR.HH (RETAIL-HRB PROJECT)	Durante la vigencia del plan
En relación a la <b>lactancia, se estará a lo previsto a la Legislación vigente</b> y se favorecerá la acumulación en días según la política de conciliación interna y una vez finalizado el periodo de maternidad	Nº de solicitudes	Dpto. RR.HH (PAYROLL)	Anualmente, durante la vigencia del plan
Garantizar que las personas que se <b>acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación</b> de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción	Nº personas que promocionan en esta situación (Nº personas en esta situación que aplican a las ofertas vacantes)	Dpto. RR.HH (RETAIL-PAYROLL)	Primer año del plan
Facilitar el <b>cambio de turno y la movilidad geográfica</b> , siempre que sea viable, con el objetivo de atender situaciones parentales de reagrupación familiar, así como las relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as.	Nº de solicitudes	Dpto. RR.HH (RETAIL)	Anualmente, durante la vigencia del plan
Informar que las <b>parejas de hecho debidamente inscritas</b> en el correspondiente registro oficial con certificación acreditativa de la misma tienen derecho a las licencias acorde a la legislación vigente	Campaña informativa	Dpto. RR.HH (RETAIL)	Primer año del plan



En los casos de <b>adopciones internacionales</b> , se establecerá la posibilidad de conceder excedencia voluntaria con derecho a reserva de puesto de trabajo por una duración máxima de 2 meses para los casos que exista resolución firme de la adopción y siempre y cuando el/la trabajador/a pueda acreditar ese tiempo para realizar el desplazamiento, permanencia y regreso del país de origen del adoptado/a.	Proceso de promoción interna revisado	Dpto. RR.HH (RETAIL)	Primer año del plan
Se procurará la <b>adaptación de la jornada</b> , sin reducirla, para aquellas personas que tengan a su cargo menores de 12 años y se facilitará dicha adaptación a los empleados y empleadas con familiares dependientes con una discapacidad acreditada.	Nº de solicitudes por escrito en base al 38.4	Dpto. RR.HH (RETAIL)	Anualmente, durante la vigencia del plan
La persona trabajadora, con <b>justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir la retribución real</b> , por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, para asistencia a consultorio médico acompañando a hijos/as menores de 14 años, o familiares discapacitados/as hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.	Nº de solicitudes	Dpto. RR.HH (RETAIL)	Anualmente, durante la vigencia del plan
Realizar campañas informativas y de sensibilización específicas dirigidas a los trabajadores y las trabajadoras sobre <b>las medidas de conciliación, permisos y licencias existentes</b> en la empresa y la importancia de la corresponsabilidad.	Campaña de comunicación	Dpto. RR.HH	Primer año del plan
Las personas trabajadoras por su voluntad podrán acumular el disfrute de este derecho <b>por lactancia en 20 días naturales</b> , uniéndolo a la suspensión de contrato por nacimiento de hijo/a.	Nº de solicitudes	Dpto. RR.HH (PAYROLL)	Primer año del plan
Difundir y actualizar puntualmente a través de la intranet y en cada centro, a través de los tabloneros de anuncios o los medios oportunos, los <b>permisos y licencias que garantiza la ley 3/2007</b> , el RD 6/2019 los Convenios y el Plan de Igualdad y las modificaciones que se produzcan	Nº de informaciones y comunicados realizados.	Dpto. RR.HH (RETAIL)	Anualmente, durante la vigencia del plan
Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consulta médica a personas con <b>dependencia reconocida</b> . (CLASIFICADAS COMO DEPENDIENTES)	Incluir en el listado de permisos retribuidos la dependencia	Dpto. RR.HH (RETAIL)	Anualmente, durante la vigencia del plan
Garantizar un <b>embarazo y una lactancia saludables</b> , adecuando las condiciones (equipos, instrucciones, procedimientos...) y tiempo de trabajo (horarios, pausas...) y, si no fuese posible, activar los mecanismos necesarios para facilitar el cambio del puesto de trabajo a uno exento de riesgos, o de no haberlo, a uno con las limitaciones necesarias. De no ser posible, por cuestiones objetivas justificables, proceder a la suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, sin que esto perjudique la vida profesional de las mujeres que deciden ser madres.	<p>Nº de veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo/Nº de embarazadas y lactancia</p> <p>Nº de veces que se ha cambiado de puesto /Nº de embarazadas y lactancia</p> <p>Nº de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia/Nº de embarazadas o lactancia</p> <p>Informar anualmente a la comisión de seguimiento del Nº de veces solicitada, y aplicado la medida.</p>	Dpto. RR.HH (RETAIL-PAYROLL)	Anualmente, durante la vigencia del plan



Se <b>flexibilizará el horario para situaciones de menores a cargo en el periodo de adaptación</b> (la primera semana) en el primer año de guardería y de colegio, siempre que esté previamente acordado y respetando el cómputo de horas semanales.	Nº veces que se ha denegado esta medida e informado a RRHH	Dpto. RR.HH (RETAIL)	Anualmente, durante la vigencia del plan
12. Las trabajadoras y trabajadores que tengan derecho a la <b>reducción de jornada establecida</b> en el art. 37.5 ET 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.	Medida adoptada. Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo.	Dpto. RR.HH (RETAIL)	Implantar a partir del segundo año del plan
Las y los trabajadores que, teniendo hijos/as menores y que, por convenio regulador o sentencia judicial <b>de separación o divorcio se dispusiera que sólo pueden disfrutar de la compañía de sus hijos en determinado mes de vacaciones</b> , 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.	Medida adoptada. Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo.	Dpto. RR.HH (RETAIL)	Anualmente, durante la vigencia del plan

## RETRIBUCIONES

### -Objetivos específicos:

- **Garantizar una política retributiva ausente de discriminación por sexo**, promoviendo la igualdad salarial entre mujeres y hombres para trabajos de igual valor. Garantizar que las retribuciones salariales se establezcan con la aplicación de criterios objetivos de equidad interna, mérito, legalidad, desempeño y capacidad sin que existan desigualdades retributivas por razón de sexo.
- **Formalizar el proceso de establecimiento de la retribución en un documento** donde se plasme el compromiso con la igualdad y se detallen las bases de una estructura retributiva que garantice la equidad interna en términos de género.
- **Revisar los conceptos retributivos**, especialmente los que son fuera de convenio, para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva.
- **Formalizar el proceso de selección y promoción**, difundiendo por escrito, dentro del procedimiento, el respeto por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Actualizar **anualmente el registro retributivo** de toda la plantilla, incluido el personal directivo y altos cargos de acuerdo con la normativa vigente.
- Realizar **análisis bienales sobre la retribución de los puestos de igual valor**, basado en los criterios establecidos por el modelo profesional y organizativo de la compañía que permitan identificar posibles puntos de inequidad sobre los que actuar y revisar periódicamente su evolución.



MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
<p><b>Agrupar la información</b> que se tiene de diferentes fuentes de información retributiva y definir en un solo documento las políticas retributivas desde la perspectiva de género.</p>	Documento de la estructura retributiva revisado y aprobado.	Dirección de RRHH	6 meses
<p><b>Difundir la política</b> a nivel interno.</p>			
<p><b>Redactar las políticas definidas</b>, incluyendo la política de revisiones salariales.</p>			
<p>Revisar que en dichos documentos se utilice <b>un lenguaje inclusivo</b></p>			
<p>Generar un detalle de todos los <b>conceptos retributivos aplicables</b> a la empresa y su segmentación de acuerdo con el modelo retributivo.</p>	Documento del detalle de los conceptos retributivos y las acciones de comunicación.	Dirección de RRHH	12 meses
<p>Identificar la <b>naturaleza y origen de cada concepto retributivo</b> y revisar si los actuales conceptos responden a la misma o es necesario modificar, unificar o separar alguno de estos conceptos.</p>			
<p>Redactar los <b>criterios de aplicación</b> de dichos conceptos</p>			
<p><b>Comunicar</b> dichos criterios de manera interna.</p>			
<p>Revisar la política de <b>selección y promoción</b> actual y crear procedimientos que especifiquen: fases del proceso, criterios de aplicación y validación del mismo.</p>	Procedimiento de selección y promoción	Dirección de RRHH	6 meses
<p>Redactar <b>mensajes específicos a la igualdad</b> de oportunidades e incorporarlos en aquellas partes del procedimiento que sean pertinentes.</p>			
<p>Revisar que en dichos documentos se utilice <b>un lenguaje inclusivo</b>.</p>			
<p>Realizar una <b>charla informativa de RRHH</b> sobre los procedimientos actuales y la importancia de su uso.</p>			
<p>Realizar las <b>acciones de comunicación</b> correspondientes.</p>			
<p>Llevar un detalle de cada <b>concepto retributivo</b> percibido por empleado/a</p>	Informe de registro retributivo	Dirección de RRHH	Cada 12 meses
<p>Registrar la <b>media aritmética y mediana</b> de estos conceptos, en el formato y criterios definidos por normativa.</p>			
<p>Incluir una <b>justificación cuando la diferencia</b> por género sea igual o superior al 25%.</p>			
<p>Recopilar todos los datos necesarios para llevar a cabo el <b>análisis de equidad interna</b> desde la perspectiva de género, considerando adicionalmente los importes retributivos equiparados que permitan tener una base de comparabilidad de los datos.</p>	Informe del análisis retributivo y ratios de equidad interna	Dirección de RRHH	Cada 24 meses
<p>Revisar los <b>datos retributivos segmentados</b> por género y de acuerdo con el modelo retributivo.</p>			
<p>Indagar a detalle sobre las <b>causas de las diferencias retributivas</b> identificadas y definir acciones para su corrección.</p>			
<p>Contar con un <b>sistema de seguimiento</b> y de implementación de mejora a partir de los resultados obtenidos</p>			





### PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

#### -Objetivos específicos:

- Asegurar el conocimiento del Protocolo de prevención de situaciones de acoso laboral y sexual y garantizar su eficacia.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Revisar y en su caso modificar y <b>difundir el procedimiento</b> de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Protocolo de Acoso adjuntado	Dpto. RRHH (RETAIL PRL)	Primer año del plan (Primer trimestre desde la firma)
Mantener las <b>campañas de comunicación</b> del protocolo de acoso/código de conducta	Enviar muestreo de esa comunicación	Dpto. RRHH (RETAIL PRL-HRBP PROJECT)	Primer año del plan
Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre <b>prevención del acoso sexual</b> y por razón de sexo en la formación presencial.	Contenido y número de veces que se ha incluido	Dpto. RRHH (RETAIL PRL-FORMACION)	Primer año del plan
El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un <b>informe anual sobre los procesos iniciados</b> por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado	Dpto. RRHH (RETAIL PRL)	Durante la vigencia del plan
Poner en marcha <b>campañas de sensibilización y prevención del acoso sexual y por razón de sexo</b> 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	Nº de denuncias comunicadas / Nº de denuncias registradas  Nº de denuncias archivadas comunicadas / Nº de denuncias archivadas	Dpto. RRHH (RETAIL PRL- HRBP PROJECT)	Primer año del plan

### SALUD LABORAL

#### -Objetivos específicos:

SEPHORA Cosméticos España, S. L. NIF.: B-84227461





Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
La <b>información preventiva</b> trasladada a los Comités de Seguridad y Salud, estará desagregada por sexos	Información preventiva desagregada por sexos	Dpto. RRHH (RETAIL PRL)	Anualmente, durante la vigencia del plan
Revisar el <b>procedimiento de riesgo durante el embarazo</b>	Revisión del documento	Dpto. RRHH (RETAIL PRL)	Durante la vigencia del plan
La evaluación de riesgos incluirá la previsión de puestos ocupados <b>por trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia natural</b> . Cuando el puesto suponga un riesgo para su salud y/o la de su hija/o, se adecuará o modificará a las necesidades de la trabajadora, y antes de derivar a la mutua para una posible baja por riesgo, se tratará de que cubran otros puestos donde no exista tanto riesgo.	Nº de adaptaciones de puesto/Nº de mujeres embarazadas	Dpto. RRHH (RETAIL PRL)	Durante la vigencia del plan
Se habilitará un espacio con el <b>mobiliario adecuado para mujeres embarazadas</b> y/o en periodo de lactancia natural que lo soliciten en aquellos centros donde sea posible.	Nº peticiones	Dpto. RRHH (RETAIL PRL)	Durante la vigencia del plan
En aquellos departamentos donde se utilice uniformidad, se tendrá en cuenta la <b>vestimenta de hombres y mujeres</b> , tanto en tallaje como la hechura de las prendas con la finalidad de que sea la adecuada para el desempeño de sus funciones. Así mismo, se deben tener prendas específicas para mujeres embarazadas o no exigir uniformidad.	Nº peticiones	Dpto. RRHH (RETAIL PRL)	Durante la vigencia del plan





## SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

### -Objetivos específicos:

- **Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria** de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES		CALENDARIO
Verificar y corregir en su caso el <b>lenguaje y las imágenes, textos</b> y contenidos que se utilizan en las <b>comunicaciones internas</b> (Intranet, correos, tablón de anuncios, blogs ,newsletters, chats internos etc.) y <b>externos</b> ( redes sociales: twitter, facebook, linkedin..., web, folletos, campañas de publicidad, memorias anuales etc.) actuales o que se puedan crear, que tuvieran connotaciones sexistas y/o reproduzcan estereotipos de género que perjudiquen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso, la promoción, formación, etc.	Comunicaciones internas y externas revisadas	Dpto. (RRHH-MKT)	Durante la vigencia del plan
<b>Formar y sensibilizar</b> al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en materia de igualdad y utilización no sexista de imágenes y lenguaje	Nº de personas que realizan la formación y horas	Dpto. RRHH (RETAIL PRL- HRBP PROJECT)	Primer año del plan
Difundir la existencia, dentro de la empresa de la <b>persona/as responsable/s de igualdad</b> y sus funciones, facilitando un contacto (dirección de correo electrónico, teléfono.) a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con la igualdad de oportunidades y con el plan de igualdad. De dicha información se dará traslado a la Comisión de Seguimiento, con la que se pondrá en común las posibles soluciones	Contacto difundido y sugerencias recibidas	Dpto. RRHH (RETAIL PRL)	Primer año del plan
Utilizar en las <b>campañas publicitarias</b> los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad (matizar campañas de comunicación interna y/o campañas relacionadas con la igualdad)	Utilización de logotipos	Dpto. (RRHH-MKT)	Primer año del plan
Realizar <b>campañas de difusión del compromiso de</b> con la igualdad de oportunidades, como mínimo en las siguientes fechas: 8 de marzo y 25 de noviembre	Campañas de comunicación	Dpto. (RRHH-MKT)	Anualmente, durante la vigencia del plan
<b>Informar a toda la plantilla</b> del plan de igualdad, mediante un comunicado en las cuales se comuniquen la decisión adoptada, los motivos que la inspiran, los objetivos a alcanzar, actuaciones para su cumplimiento, repercusiones, ventajas, etc.	Campaña de comunicación	Dpto. RRHH (RETAIL PRL- HRBP PROJECT)	Durante la vigencia del plan
Disponer de un ejemplar del <b>Plan de Igualdad en cada centro de trabajo.</b>	Verificación. Información en Acta.	Dpto. RRHH (RETAIL PRL)	Durante la vigencia del plan



# PLAN DE IGUALDAD

JUNIO 2022



**EVALUACIÓN Y  
SEGUIMIENTO**





## EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Tal y como establece la Ley 3/2007 de Igualdad de género entre mujeres y hombres, SEPHORA ha constituido formalmente una Comisión de Igualdad formada de **manera paritaria** por el mismo número de representantes de la empresa que de representantes de los trabajadores y trabajadoras, al tiempo que se ha respetado la paridad en cuanto a la representación de género.

Este comité de seguimiento de igualdad tiene entre sus funciones:

- **Revisar los resultados del diagnóstico** con el fin de poder establecer las acciones que constituirán el Plan de Igualdad de la empresa
- **Velar por el cumplimiento** de las acciones que constituyen el Plan de Igualdad, los plazos y los recursos para llevarlas a cabo, así como realizar las actuaciones relacionadas con el seguimiento y evaluación de estas.
- **Recibir, gestionar y responder las dudas o cuestiones que surjan** a la plantilla en materia de igualdad de género o relacionadas con la redacción, desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- **Interpretación del Plan de Igualdad y seguimiento** de su ejecución.
- **Conocimiento y resolución de los conflictos** derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- **Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras** de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- **Conocimiento, en función de lo pactado,** de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- **Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos** en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar la **adecuación de los recursos,** metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena **transmisión de información** entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- **Facilitar el conocimiento** de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- La Comisión se dotará de su propio **Reglamento de Funcionamiento Interno**



El funcionamiento, composición y responsabilidades de la Comisión de Seguimiento están enumerados tanto en el **Acta de Constitución de la Comisión de Igualdad como en su Reglamento de Funcionamiento**. Junto con las acciones del Plan de Igualdad se comunicará a la plantilla de la empresa qué personas constituyen dicha Comisión, así como la forma de contacto con ellos.

La Comisión para la elaboración del Plan de Igualdad consensuará la creación de una **Comisión de Seguimiento y Evaluación**, que formará parte integrante de dicho Plan, y que tendrá la misión de interpretar su contenido y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de Sephora Cosméticos España.

Cada una de las organizaciones sindicales que compone la Comisión de Seguimiento tendrá derecho a nombrar a una **persona adicional** que participará en las reuniones en calidad de asesoría, siempre que forme parte de la plantilla de Sephora y, asimismo, podrán designar **sustitutos** para el caso de imposibilidad de asistencia de los titulares.

### FUNCIONAMIENTO LA COMISIÓN

se reunirá inicialmente **semestralmente durante el primer año de vigencia del plan** y posteriormente se celebrará una **reunión anual**, con carácter ordinario, y podrán celebrar **reuniones extraordinarias** siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día. Dichas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto.

### MEDIOS

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

- **Lugar adecuado** para celebrar las reuniones.
- **Material preciso** para ellas.
- La persona responsable-coordinadora designada por la Empresa en materia de Igualdad será la que facilite los **medios adecuados**, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Las reuniones ordinarias serán preferiblemente a través de **videoconferencia**.





### SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al **V Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC )**; sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

### FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD

En Madrid el 20 de junio de 2022, por los siguientes miembros:

Por parte de la empresa:

- Sandra Brandao (Dirección de RRHH)
- Marta Tejero (HR BP & Project Manager)
- Carmen Luján Blanco (HR Retail Manager)
- Tania Guerrero (Administración de RRHH)
- Adriana Cuesta (Técnico de PRL)

Por parte de la representación sindical:

- Lorena Ávila (RLT por UGT)
- M<sup>a</sup> José Matute Sanz (RLT por UGT)
- Vanesa Barco (Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT)
- Juan Manuel Lagarto (Asesor de Igualdad por USO)
- Lucía Ceacero (Federación de Servicios CCOO)

Firmas:







# I PLAN DE IGUALDAD SEPHORA



 [igualdad@servicios.uso.es](mailto:igualdad@servicios.uso.es)

 [www.fs\\_uso.es](http://www.fs_uso.es)

 Federación de Servicios USO

 @USO\_Servicios



# SERVICIOS

UNIÓN SINDICAL OBRERA