



Makro Distribución Mayorista, S.A.

II PLAN DE IGUALDAD

Índice

1. Introducción

- Presentación de la empresa.
- Marco legal en el que se encuadran los Planes de Igualdad
- Compromiso de la empresa con la Igualdad
- Características Generales del Plan de Igualdad
- Determinación de las Partes que conciertan el Plan de Igualdad: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

2. Estructura del Plan de Igualdad

- Ámbitos de Aplicación
- Vigencia

3. Definiciones

4. Conclusiones del Informe Diagnóstico

5. Objetivos Generales

6. Objetivos Específicos, Medidas e Indicadores de Seguimiento

- Acceso
- Contratación
- Formación
- Promoción
- Retribución
- Acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de género
- Ejercicio corresponsable de los derechos a la vida personal, laboral y familiar
- Comunicación y sensibilización
- Salud laboral

7. Medios

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

8. Sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

- Comisión de seguimiento y evaluación
- Composición
- Funciones de la Comisión
- Atribuciones generales y específicas de la Comisión
- Funcionamiento

9. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad

10. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudiera surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión

1. Introducción

- **PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA**

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA, S.A (en adelante, MAKRO), es una filial del Grupo METRO, grupo líder en la distribución mayorista en el sector de la alimentación, con presencia en 31 países y una red de más de 680 centros y más de 95.000 empleados en todo el mundo.

En España, MAKRO se configura como una empresa líder de distribución mayorista dedicada a la venta al por mayor de productos de alimentación y no alimentación a profesionales de la hostelería en España.

- En septiembre de 1972 MAKRO abrió su primer centro en Madrid, introduciendo el concepto de cash & carry en España. En la actualidad MAKRO ha ampliado ese concepto, ofreciendo un servicio multicanal para hostelería.
- Actualmente cuenta con 37 centros abiertos en España, repartidos en 15 comunidades autónomas y 3 plataformas logísticas.
- Existen 3 formatos de centro MAKRO: clásico, junior y ECO. Este último especialmente dirigido al cliente de hostelería y restauración. En 2012 inauguramos el primer “Small ECO” situado en el centro de Madrid, un nuevo concepto de cash & carry.
- Cuenta con una plantilla que ya supera las 3.400 personas.
- El número de clientes registrados es de más de 900.000.
- Cuenta con 42.000 referencias en productos de Alimentación y No Alimentación, de las cuales 5.200 referencias son de Marca Propia.

MAKRO cuenta con un Comité Intercentros que es la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (en adelante RLPT) que representa el conjunto de personas trabajadoras de la Empresa de todos sus centros de trabajo. A Makro le resulta de aplicación el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.

- **MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRAN LOS PLANES DE IGUALDAD**

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

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

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

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

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

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de MAKRO tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que en el caso de las empresas de 50 o más personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad.

Además, el RD 901/2020 desarrolla reglamentariamente los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso de los mismos, y el RD 902/2020 establece medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

MAKRO cuenta con más de 50 personas en plantilla, por lo que tiene obligación de contar con un Plan de Igualdad.

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

- **COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD**

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

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico, consensuado por todas las partes, de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, MAKRO declara expresamente su decidida voluntad de:

- Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal;
- Incluir este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos;
- Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del II Plan de Igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.
- Promover la igualdad real entre mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

Asimismo, en MAKRO, muy vinculado con el compromiso con la DIVERSIDAD adoptado por la Compañía, entre los Principios sobre Condiciones Laborales Justas y Relaciones Sociales se encuentra el Principio de NO DISCRIMINACIÓN, que conlleva el fomento de la igualdad de oportunidades y el compromiso en proporcionar puestos de trabajo libres de toda discriminación con igualdad de oportunidades para todo el personal, independientemente de su sexo, raza, origen étnico, orientación sexual, discapacidad, religión o creencias.

• CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen un Plan de Igualdad son:

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

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- **DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD: COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD**

El Plan de Igualdad ha sido negociado y acordado por las siguientes personas que componen la Comisión negociadora del Plan de Igualdad:

Por parte de la Dirección:

- D. Rodrigo Balmaseda Rodrigo
- Dña. Cristina García de la Cruz Ávila
- Dña. M^a Belén Prendes Nicieza
- D. José Ángel Muñoz Ardoy

Por parte de la RLPT:

- Dña. Sabrina Samper Gimeno (CCOO)
- Dña. Emma Patricia Tejedor Bueno (CCOO)
- Dña. María Flora Marzal Real (FETICO)
- Dña. Eva María Rosco Cartagena (FETICO)
- Dña. Sonia Ferrero Zarza (UGT)
- Dña. María Ángeles Caballero Domínguez (UGT)
- Dña. Esther Agudo Amor (USO)
- Dña. Elena María Cruz Rodríguez (USO)

La Comisión negociadora del Plan de Igualdad está integrada por un grupo de trabajo formado por personas con amplios conocimientos de la empresa, experiencia en diversas áreas de la misma. Además, se contó con el asesoramiento de una empresa consultora externa especializada en diseño e implantación de planes de igualdad. La Representación Legal de las Personas Trabajadoras también contó con tres asesoras externas.

2. Estructura del Plan de Igualdad

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

“1. 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 concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

5. 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) Proceso de selección y contratación.
 - b) Clasificación profesional.
 - c) Formación.
 - d) Promoción profesional.
 - e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
 - f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - g) Infrarrepresentación femenina.
 - h) Retribuciones.
 - i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Además, la empresa ha incluido otras materias en su plan de igualdad como son:

- Salud laboral
- Violencia de género
- Comunicación y sensibilización

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

Para responder a este criterio el Plan de Igualdad de la empresa se estructura en:

- OBJETIVOS GENERALES
- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

- MEDIDAS
- INDICADORES Y/O CRITERIOS DE SEGUIMIENTO
- MEDIOS, RECURSOS Y PRIORIDAD
- PLAZOS DE EJECUCIÓN

Ha de tenerse en cuenta que, al incorporarse la perspectiva de género de manera transversal, es decir, a todos los niveles de la Empresa y en todos los procesos que se desarrollan en ella, algunas de las medidas asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra.

- **ÁMBITOS DE APLICACIÓN PERSONAL Y TERRITORIAL**

El II Plan de Igualdad de MAKRO será de aplicación a la totalidad del personal de la empresa, así como, en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

El II Plan de Igualdad de MAKRO será de aplicación en todos los centros de trabajo situados en España, y en los que durante la vigencia del actual plan puedan abrirse en todo el territorio nacional.

- **VIGENCIA**

El presente Plan tendrá una vigencia de 4 años, entrando en vigor desde la fecha de su firma, 13 de abril de 2023, finalizando el 12 de abril de 2027.

Las partes firmantes se comprometen a constituir la Comisión negociadora del III Plan de Igualdad 5 meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan de Igualdad.

3. Definiciones

Como guía del desarrollo y ejecución del Plan, la Comisión Negociadora para la Elaboración del Plan de Igualdad, ha adoptado las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y otras de carácter normativo:

- **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.

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

- **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas.

- **Estereotipos sociales**

Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

- **Género**

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma.

- **Roles de género**

Son los papeles sociales contruidos para la mujer y el hombre, asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural.

- **Igualdad efectiva**

Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo.

- **Infrarrepresentación femenina**

Ausencia o menor presencia de mujeres en determinados puestos, actividades y sectores.

- **Lenguaje sexista**

Es aquel uso que se hace del lenguaje donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a uno de los dos sexos.

Por ejemplo, es habitual el uso exclusivo de uno de los dos géneros gramaticales (en general el masculino) para referirse a ambos, excluyendo al otro (aunque sea involuntaria dicha exclusión).

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

- **Participación equilibrada de mujeres y hombres**

Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

- **Perspectiva de género**

Análisis de la realidad que interpreta las relaciones de poder existentes entre mujeres y hombres.

Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los masculinos.

Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas, sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género.

- **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva**

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

- **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, con las salvedades previstas en la Ley.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

- **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.

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

- **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.

- **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 considerarán, en todo caso, discriminatorios 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.

- **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.

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

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

- **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

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

- **Tutela jurídica efectiva**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

- **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

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

- **Brecha de género**

Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Se refiere a las diferentes posiciones de mujeres y hombres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado.

- **Brecha salarial**

Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.

- **Conciliación de la vida laboral, personal y familiar**

Necesidad de armonizar los espacios dedicados al trabajo, a la familia y a la vida individual que cada quien debe atender personalmente, sea hombre o mujer, y que requiere de un compromiso activo, porque no hacerlo afecta a las personas que están a nuestro alrededor.

- **Diagnóstico de situación**

El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad.

- **Segregación horizontal**

Concentración de mujeres y hombres en sectores y empleos específicos.

- **Segregación vertical**

Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella producida por una concentración de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos de mayor responsabilidad.

- **Sexismo**

Tendencia cultural a considerar que un sexo tiene superioridad sobre otro y a comportarse de acuerdo con esta idea.

- **Techo de cristal**

Barrera indivisible que dificulta el acceso de las mujeres al poder, a los niveles de decisión y a los niveles más altos de responsabilidad de una empresa u organización a causa de los prejuicios acerca de sus capacidades profesionales.

- **Violencia de Género**

La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

- **Corresponsabilidad**

En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico.

4. Conclusiones del informe del diagnóstico de situación de la empresa

Tal como regula la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre y el Real Decreto Ley 6/2019 de uno 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, con carácter previo al diseño del II Plan de Igualdad, se ha realizado un diagnóstico de la situación tanto a nivel cuantitativo como cualitativo, resultando las siguientes conclusiones del mismo:

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

- **Estructura de plantilla**

En el año 2021, MAKRO tiene una plantilla de 3.363 personas, representando las mujeres un 51% sobre el total de la plantilla. El colectivo de hombres alcanza el 49% de representación sobre el total de la plantilla.

A la vista de los datos obtenidos, nos encontramos con una distribución de la plantilla equilibrada.

Analizando los datos de manera más pormenorizada, se observa lo siguiente:

- La plantilla se distribuye entre los diferentes Centros de Negocio, las Plataformas y Central de Servicios, siendo el centro de negocio de Barajas (5%) y la Central de Servicios (10%), los que tienen mayor representación de la plantilla.
- En cuanto a la representación de hombres y mujeres en los centros de negocio, nos encontramos lo siguiente:
 - Centros con mayor representación de mujeres, alcanzando porcentajes superiores al 60%: Bilbao, Castellón, Pamplona, Plataforma Quer, Santander, Tarragona, Toledo y Vitoria.
 - Centros con mayor representación de hombres, alcanzando porcentajes superiores al 60%: Adeje, Badalona, Centro Delivery (CDH), Málaga, Puerto de Santa María y Sevilla.

Del análisis de los datos por niveles jerárquicos (habiendo considerado los siguientes niveles jerárquicos para el análisis: Dirección, Dirección Regional, Head, Dirección de Área, Mandos Centros, Manager Oficina, Coordinación, Personal Técnico y Profesional), se concluye que en MAKRO existe segregación vertical masculina, es decir, concentración de hombres en puestos de responsabilidad.

Pasando a analizar los datos por Departamentos en los Centros de Negocio, la conclusión es que existe segregación ocupacional femenina en el departamento de Servicios Comunes (Cajas y Recepción de clientes). Asimismo, existe segregación ocupacional masculina en el departamento de Ventas.

Analizando los datos por Departamentos en la Central de Servicios, (habiendo considerado los siguientes Departamentos: Comercial, Finanzas, Dirección General, Ventas y Operaciones, RRHH, Supply Chain y FSD), se detecta que en la Oficina Central existe una ligera mayor representación femenina.

Del análisis de los datos de las Plataformas, se concluye que hay una distribución equilibrada de la plantilla.

- **Infrarrepresentación femenina**

Entendiendo por infrarrepresentación femenina, el fenómeno en el que existe una menor representación de las mujeres de forma que no exista el equilibrio entre mujeres y hombres, se detecta una infrarrepresentación femenina relevante, en:

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

- En el Centro “C. Deliv Madrid”, con un 28% de mujeres respecto del total de la plantilla de dicho centro.
- En el Centro “Pto. Sta. Maria”, con un 33% de mujeres respecto del total de la plantilla de dicho centro.
- En los niveles Jerárquicos de Dirección, Dirección Regional y Dirección de área, con un 15%, 14% y 8% de mujeres respectivamente.
- En el departamento de Gestión comercial, que cuenta solo con un 34% de mujeres, y el de Ventas, con un 35%.
- Asimismo, existe una representación femenina inferior al 40%, en las mujeres que cuentan con más de 30 años de antigüedad, pues, del total de tal tipo de plantilla, el 64% son hombres.
- En lo que respecta a la plantilla según franjas de edad, el 14% del personal con menos de 20 años de edad, son mujeres. Y, de la plantilla de más de 60, el 36% son mujeres.
- En materia de tipo de contrato, solamente existe infrarrepresentación en los contratos de jubilaciones parciales, donde el 31% del total, son mujeres.

- **Selección y contratación**

MAKRO cuenta con un procedimiento de selección y contratación, público y accesible para toda la plantilla a través de United. Cabe destacar:

- La empresa ha desarrollado un modelo de solicitud, que se actualiza con cierta periodicidad para garantizar que el contenido es el adecuado a la normativa vigente, así como para asegurar que la imagen es inclusiva.
- La empresa no dispone de guiones específicos de entrevista ni de un sistema de curriculum ciego para los procesos de selección.

- **Promoción**

MAKRO cuenta con un sistema de promoción interna público y accesible a través de United.

- La empresa no cuenta con posiciones que se cubran exclusivamente por selección externa o interna, si bien la política de la compañía es dar prioridad a las candidaturas internas, siempre que las condiciones lo permitan.

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

- El sistema de ascensos viene fundamentalmente regulado por el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, salvo para los casos de libre designación por la empresa.

- **Clasificación profesional**

En lo que respecta a la clasificación profesional, en MAKRO se aplica lo establecido en el artículo 6 del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, sobre Grupos Profesionales.

Así, este precepto establece, en función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, los siguientes cinco grupos profesionales y los contenidos específicos que los definen:

- 1) Grupo de personal base
- 2) Grupo de profesionales
- 3) Grupo de coordinadoras
- 4) Grupo de técnicos/técnicas
- 5) Grupo de mandos

- **Formación**

MAKRO cuenta con un procedimiento de formación que se actualiza periódicamente y que incluye la garantía de igualdad de oportunidades tanto en la comunicación de las acciones formativas como en el acceso a las mismas.

En este procedimiento se especifican todos los apartados relativos tanto a la mera gestión de las acciones formativas, como, sobre todo, a las diferentes responsabilidades, así como la metodología y criterios de participación.

- **Condiciones de trabajo**

En cuanto a la organización del tiempo de trabajo, con el ánimo de fomentar la conciliación y facilitar la organización de las personas trabajadoras, en MAKRO existe la práctica generalizada de prestar servicios en nuestros centros de negocio de forma continua.

En nuestra plantilla hay tanto personas trabajadoras con contrato a tiempo completo, como con contrato a tiempo parcial, facilitándose con la parcialidad la posibilidad de compaginar el trabajo con las necesidades personales.

Con esta filosofía, con vigencia desde el 1 de agosto de 2019, se han introducido también medidas de flexibilización de la jornada laboral en la Central de Servicios, con una flexibilidad horaria adicional que supone la posibilidad de prestar servicios en una franja horaria comprendida entre las 7:50 horas y las 19:50 horas, mediante autogestión, que puede disfrutarse por las personas trabajadoras, siempre acorde a las reglas de disfrute establecidas para cada periodo y de acuerdo con las necesidades organizativas y/o productivas del departamento/área, debiéndose combinar la

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

flexibilidad adicional con los intereses de la Empresa para poder prestar un servicio adecuado, así como con la correcta organización de los equipos.

- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

además de promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la Empresa, garantizando el acceso o ejercicio de medidas de conciliación entre su vida laboral y personal, MAKRO trata de favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, fomentando el uso de medidas de conciliación entre los hombres de la plantilla.

En este sentido, en MAKRO existen hasta 8 medidas de conciliación adicionales a las ya establecidas legalmente. Entre ellas y a modo de ejemplo, se encuentran las siguientes:

- Mejora del permiso retribuido por hospitalización de familiares pudiendo disfrutarse hasta 5 días después del alta hospitalaria.
 - Una excedencia de hasta un mes por fallecimiento del otro progenitor cuando los hijos sean iguales o menores de 16 años.
 - Una excedencia de hasta dos meses, por tramitación de adopción internacional.
 - Permisos recuperables para asistir a tratamientos de reproducción asistida.
 - Permisos recuperables para acompañar al otro progenitor a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.
-
- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

MAKRO ha desarrollado un protocolo específico para la actuación en situaciones de acoso, incluyendo el acoso sexual y por razón de sexo.

En el año anterior a la elaboración del diagnóstico se registró una denuncia en materia de acoso sexual, seguida de la pertinente investigación y con el resultado de la aplicación del régimen sancionador (despido) contra el agresor.

- **Retribuciones y resultados de la auditoría retributiva**

A) SISTEMA DE RETRIBUCIÓN

Desde el punto de vista retributivo, actualmente MAKRO aplica las tablas salariales establecidas por Convenio Colectivo de Grandes Almacenes. No obstante, hasta el año 2001, la empresa se regía por un Convenio Colectivo propio.

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

El salario en MAKRO se estructura de la siguiente manera:

- **Salario fijo:** Las personas trabajadoras perciben un salario bruto anual fijo, que se abona en 16 pagas iguales. Este salario fijo se distribuye en salario base o funcional, complemento personal (únicamente para los casos en que se pacte un salario superior al establecido para el Grupo Profesional) y antigüedad.
Aquellas personas trabajadoras con antigüedad anterior al cambio de Convenio Colectivo en 2001, fecha en que se comenzó a aplicar el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, mantienen el salario funcional establecido en las tablas salariales del Convenio Colectivo de empresa aplicable hasta el momento del cambio, actualizadas en la misma medida que se han venido actualizando los salarios establecidos por el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.
- **Complementos salariales:** Adicionalmente al salario fijo se abonan diversos complementos salariales vinculados al puesto de trabajo y al desempeño del puesto en determinadas condiciones. Estos complementos son el Plus de Cajas, Plus de Cámara, Plus de Carretillero y Plus de Nocturnidad.
- **Retribución variable:** El variable se calcula aplicando el porcentaje establecido para cada posición sobre su salario fijo, tomando en consideración el nivel de consecución de los objetivos que se establecen anualmente. Este variable se divide en dos partes: una parte del porcentaje aplicable se percibe trimestralmente y la otra parte se percibe anualmente.

B) RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Se ha realizado la auditoría retributiva como parte del diagnóstico de situación, la vigencia de esta coincide con la del plan, es decir, tiene 4 años de vigencia comenzando esta en abril de 2023.

Para el análisis retributivo en MAKRO, se ha considerado el periodo del 1 de octubre de 2020 a 30 de septiembre de 2021, coincidiendo con el ejercicio fiscal aplicable a la empresa.

La Auditoría salarial está basada en el registro retributivo elaborado con los datos de la retribución percibida por la plantilla en el periodo indicado y la retribución equiparada (normalizando jornadas, es decir, elevando a jornada completa la retribución de aquellas personas con reducción de jornada o contrato a tiempo parcial; y anualizando días trabajados, es decir elevando a año completo, el tiempo trabajado de aquellas personas que por ejemplo se han incorporado después del 1 de octubre o han causado baja antes del 30 de septiembre; todo ello para poder comparar bases equivalentes).

La diferencia entre el salario medio de hombres y de mujeres en MAKRO es del 12%, es decir, los hombres ganan un 12% más que las mujeres. Si tomamos como referencia la mediana, la diferencia se reduce hasta un 7%.

El dato arrojado por el análisis de brecha resulta positivo, sobre todo, teniendo en cuenta que, según la normativa aplicable, se considera una brecha a justificar cuando la misma es superior al 25%.

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

SALARIO FIJO	COMPLEMENTOS SALARIALES	PERCEPCION EXTRASALARIAL	TOTAL
Avg (Importe)	Avg (Importe)	Avg (Importe)	
11%	14%	96%	12%

SALARIO FIJO	COMPLEMENTOS SALARIALES	PERCEPCION EXTRASALARIAL	TOTAL
Mediana (Importe)	Mediana (Importe)	Mediana (Importe)	
7%	7%	24%	7%

Analizando las retribuciones equiparadas de la plantilla por Niveles (puntuación en valoración de puestos de trabajo), vemos que sin tener en cuenta la indemnización no hay ningún nivel donde las diferencias entre mujeres y hombres sea superior al 25%, de hecho, la mayor diferencia es del 14% a favor de los hombres en el Nivel 17 y del 14% a favor de las mujeres en el Nivel 11.

Analizando cada grupo de percepciones por separado (Salario fijo, Complementos salariales y Complementos extrasalariales) resultan las siguientes conclusiones:

- **Salario fijo:** la mayor diferencia es del 11% a favor de los hombres en el Nivel 12.
- **Complementos salariales:** se obtienen diferencias entre mujeres y hombres superiores al 25% en los niveles 18 (69%), 17 (40%), 16 (101%) y 11 (-40%). Estas diferencias se producen en conceptos salariales que se calculan teniendo en cuenta aspectos personales de la persona trabajadora, por tanto, se concluye que las diferencias se justifican.
- **Complementos extrasalariales:** se obtienen diferencias entre mujeres y hombres superiores al 25% en los niveles 18 (del 18947%), 16 (del 271%), 15 (del 120%), 13 (del -58%) y en el nivel 8 (del -60%). En los complementos extrasalariales se incluyen las indemnizaciones, que dependen, entre otros factores, del tiempo trabajado, y la ayuda a traslado, que es una cantidad fija establecida en la política de traslados. Por tanto, la conclusión es que las diferencias se justifican por las circunstancias particulares de cada caso.
- **PLAN DE ACTUACIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS**

El Plan de Actuación se contempla en el bloque de objetivos específicos, y las líneas de actuación irían encaminadas a:

- Continuar con la vigilancia y actuación sobre las retribuciones, realizando un seguimiento sobre la evolución salarial de mujeres y hombres.

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

- Analizar las causas a las que puedan deberse las diferencias salariales entre mujeres y hombres, en caso de existir.
- Realizar un estudio de la situación retributiva de la empresa derivada del registro retributivo, de manera que la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad pueda proponer medidas específicas de corrección para eliminar las diferencias no justificadas que puedan surgir en el futuro.

Las medidas a desarrollar vienen contempladas en el Objetivo Específico 5, en el que se determinan los indicadores, las personas responsables de su implantación y el plazo de ejecución de las mismas.

5. Objetivos Generales

El presente Plan de Igualdad, negociado por la Comisión Negociadora de Igualdad, compuesta por la Dirección de MAKRO y la representación sindical de CC.OO., FETICO, UGT y USO, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre ambos sexos en el seno de la Empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Para hacer efectivo el principio de igualdad se han fijado los objetivos concretos a alcanzar y, en relación con los mismos, se ha definido un conjunto de medidas concretas a adoptar, así como un sistema de seguimiento y evaluación del desarrollo y consecución de los objetivos y medidas fijados en el Plan.

- **OBJETIVOS GENERALES**
 - Promover en MAKRO el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
 - Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la empresa y especialmente en la gestión de los recursos humanos
 - Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
 - Garantizar y asegurar el principio de igualdad retributiva.

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

- Permitir el acceso a la formación y al desarrollo profesional tanto de los hombres como de las mujeres en la empresa.
- Prevenir y actuar contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo, aplicando el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que protege a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la organización.
- Concienciar y sensibilizar a todos los niveles de la organización en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación, conciliación trabajo-vida personal, corresponsabilidad y prevención del acoso.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

6. Objetivos específicos y descripción de medidas concretas

- **0. RESPONSABLE DE IGUALDAD**

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.:

Contar con un/a Responsable de Igualdad en la empresa como persona responsable de la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.

MEDIDA	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	1. MEDIOS 2. RECURSOS 3. PRIORIDAD	PLAZO EJECUCIÓN
1. Mantener designada una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres dentro del organigrama de la empresa, que coordine el Plan, participe en su implementación, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento, a la plantilla y esté formada en igualdad.	Persona designada.	1. Comité de Dirección 2. Tiempo empleado por la persona designada 3. Baja	Fecha de firma del Plan de Igualdad

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

• 1. ACCESO

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.:

Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.

MEDIDA	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	1. MEDIOS 2. RECURSOS 3. PRIORIDAD	PLAZO EJECUCIÓN
<p>1. Revisar el lenguaje, imágenes y contenido de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes para la selección:</p> <p>a) Verificar que el lenguaje en la denominación y descripción de las vacantes a cubrir y en los requisitos de acceso, utilizando un lenguaje no sexista.</p> <p>b) Utilizar un lenguaje inclusivo en los procesos de difusión de las ofertas, tanto por canales internos (intranet), como externos (web, tienda, universidades, foros de empleo, anuncios en prensa...).</p> <p>c) Eliminar cualquier término, expresión o imagen que contenga estereotipos de género en los anuncios que se publiquen.</p>	Nº de ofertas publicadas que respetan los criterios de igualdad / total de ofertas publicadas. Información a la Comisión de los casos revisados que hayan sido corregidos más destacables.	<p>1. Departamento de Selección</p> <p>2. Tiempo empleado por la/s persona/s encargada/s</p> <p>3. Alta</p>	Durante toda la vigencia del Plan
<p>2. Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.</p>	Nº de ofertas publicadas que respetan los criterios de igualdad / total de ofertas publicadas.	<p>1. Departamento de Selección</p> <p>2. Tiempo empleado por la/s persona/s encargada/s</p> <p>3. Media</p>	Durante toda la vigencia del Plan
<p>3. En la elaboración de nuevos documentos relacionados con los procedimientos de selección (solicitudes, formularios, página web, etc.), verificar que, tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos cumplen el principio de igualdad, evitando concepciones sexistas que puedan generar algún tipo de discriminación, y asegurándose de que no se solicitan datos de carácter personal que no sean imprescindibles para el correcto desempeño de la actividad requerida, como, por ejemplo, estado civil, responsabilidades familiares, etc.</p>	Desarrollo del contenido de los nuevos documentos.	<p>1. Departamento de Selección</p> <p>2. Tiempo empleado por la/s persona/s encargada/s</p> <p>3. Alta</p>	Durante toda la vigencia del Plan
<p>4. Formar al personal encargado de la selección y contratación para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la prohibición de la discriminación, incluyéndose como parte del temario recomendaciones a tener en cuenta a la hora de realizar una entrevista de trabajo por competencias.</p>	Número de personas de selección formadas conforme al contenido de la medida / número total de personas encargadas de la selección.	<p>1. Departamento de Formación</p> <p>2. Presupuesto destinado a formación</p> <p>3. Media</p>	Segundo Año de vigencia del Plan

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

MEDIDA	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	1. MEDIOS 2. RECURSOS 3. PRIORIDAD	PLAZO EJECUCIÓN
5. Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección que se lleven a cabo, diferenciando en Centros de Negocio, Central de Servicios y Plataformas, y su resultado (número de personas contratadas finalmente) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	Acta de la reunión en que se facilita la información cuantitativa tal y como se recoge en la medida.	1. Departamento de Selección 2. Tiempo empleado por la/s persona/s encargada/s 3. Media	Anualmente
6. Mantener en los contratos de servicios a suscribir con ETTs y consultoras de selección la obligación por parte de éstas de desarrollar su labor de selección de personal actuando conforme a criterios de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Con la manifestación expresa de tomar en consideración candidaturas de ambos sexos, siempre que sea posible.	Cláusula presente en los contratos que se firmen.	1. Departamento Legal 2. Tiempo empleado por la/s persona/s encargada/s 3. Media	Durante toda la vigencia del Plan
7. A la hora de suscribir contratos de servicios con ETTs y consultoras de selección, establecer el principio de que, a igualdad de condiciones, se dará prioridad a aquellas empresas que tengan implantado un plan de igualdad.	Nº de empresas de selección contratadas con Plan de Igualdad / Nº total de empresas de selección contratadas.	1. Departamento Legal y Departamento de Selección 2. Tiempo empleado por la/s persona/s encargada/s 3. Media	Durante toda la vigencia del Plan
8. Al final de cada año, se relacionarán las posiciones en que haya sido especialmente difícil el encontrar candidatos de un sexo determinado, y se analizarán las causas	Información recogida y análisis de las causas detectada si aplica.	1. Departamento de Selección 2. Tiempo empleado por la/s persona/s encargada/s 3. Media	Anualmente
9. Se elaborará y se difundirá entre las personas encargadas de selección un decálogo con el objetivo de prevenir conductas sexistas en los procesos de selección y evitar preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata.	Decálogo realizado. Nº de personas encargadas de selección que reciben el decálogo/Nº total de personas encargadas de selección.	1. Departamento de Selección 2. Tiempo empleado por la/s persona/s encargada/s 3. Alta	Segundo semestre de 2024

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.:

Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales.

MEDIDA	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	1. MEDIOS 2. RECURSOS 3. PRIORIDAD	PLAZO EJECUCIÓN
1. Mantener, como principio general, la selección de plantilla de ambos sexos en todos los grupos profesionales y áreas (incluidos los de libre designación), con el objetivo de eliminar la masculinización-feminización de determinadas actividades.	Número de mujeres y hombres contratados por grupo profesional y área.	1. Departamento de Selección 2. Tiempo empleado por la/s persona/s encargada/s 3. Media	Durante toda la vigencia del Plan
2. En los centros de nueva apertura se diversificará la plantilla desde el comienzo de la actividad, seleccionando, siempre que haya personas candidatas, y en igualdad de condiciones y competencias, plantilla de ambos sexos en proporción equilibrada para las diferentes vacantes.	Nº de mujeres contratadas/ Nº de personas contratadas. Nº de hombres contratados / Nº de personas contratadas.	1. Departamento de Selección 2. Tiempo empleado por la/s persona/s encargada/s 3. Media	Durante toda la vigencia del Plan
3. En los procesos de selección del grupo de mandos, ampliar si fuera necesario (siempre que no haya candidaturas de un determinado sexo o no fuesen suficientes), las fuentes de reclutamiento con el objetivo de tener personas candidatas del sexo menos representado en el área de la vacante a cubrir.	Número de procesos de selección para vacantes del grupo de mandos sin candidaturas del sexo menos representado en el área de la vacante a cubrir tiende a cero.	1. Departamento de Selección 2. Tiempo empleado por la/s persona/s encargada/s 3. Media	Durante toda la vigencia del Plan
4. Adoptar, en los procesos de selección del grupo profesional de mandos (incluidas las posiciones de Dirección de Área), la medida de acción positiva para que, en igualdad de condiciones y competencias, acceda la persona del sexo menos representado (actualmente la mujer), en el área en el que se pretende incorporar plantilla.	Nº de acciones positivas adoptadas.	1. Departamento de Selección 2. Tiempo empleado por la/s persona/s encargada/s 3. Media	Durante toda la vigencia del Plan
5. Dar prioridad con carácter general a candidaturas internas para poder cubrir las vacantes existentes, a igualdad de condiciones y competencias.	Nº de vacantes del grupo profesional de mandos cubiertas por personal interno, desagregado por sexo	1. Departamento de Selección 2. Tiempo empleado por la/s persona/s encargada/s 3. Media	Durante toda la vigencia del Plan
6. Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres, diferenciada por Centros de Negocio, Central de Servicios y Plataformas, en los diferentes grupos profesionales, áreas, tipo de contrato y jornada, para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	Acta de la reunión en la que se facilita la información cuantitativa tal y como se recoge en la medida.	1. Departamento Operaciones de RRHH 2. Tiempo empleado por la/s persona/s encargada/s 3. Media	Anualmente

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

• 2. CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.:

Continuar fomentando la contratación equilibrada entre hombres y mujeres en las distintas modalidades de contratación.

MEDIDA	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	1. MEDIOS 2. RECURSOS 3. PRIORIDAD	PLAZO EJECUCIÓN
1. Elaborar e implantar un formulario estandarizado de solicitud de incremento de jornada. De las peticiones formuladas, se dará copia al trabajador o trabajadora con el recibo de la empresa.	Formulario implantado.	1. Departamento de RRHH 2. Tiempo empleado por la/s persona/s encargada/s 3. Alta	Primer semestre de vigencia del Plan
2. En caso de aumento de plantilla o vacante a cubrir, en similar función, a igualdad de condiciones las personas contratadas a tiempo parcial tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo pleno y, a su vez, a igualdad de condiciones, tendrán prioridad las personas del sexo con mayor parcialidad en el área y grupo profesional de la vacante a cubrir. La Empresa pondrá en conocimiento de las personas trabajadoras la existencia de estas vacantes a través de sus canales de comunicación habituales.	Nº de plantilla con contrato a tiempo parcial transformado en tiempo completo desagregado por sexo.	1. Departamento de Selección y Responsable de Personas 2. Tiempo empleado por la/s persona/s encargada/s 3. Media	Durante toda la vigencia del Plan
3. Adoptar la medida de acción positiva para que, en los casos de que haya una vacante a tiempo completo o a tiempo parcial de mayor jornada, en similar función, a igualdad de condiciones y competencias, tengan preferencia las mujeres con contrato a tiempo parcial.	Nº de acciones positivas adoptadas.	1. Departamento de RRHH 2. Tiempo empleado por la/s persona/s encargada/s 3. Media	Durante toda la vigencia del Plan
4. Proporcionar a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo y de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo desagregados por sexo.	Acta de la reunión en que se facilita la información cuantitativa tal como se recoge en la medida.	1. Departamento Operaciones de RRHH 2. Tiempo empleado por la/s persona/s encargada/s 3. Media	Anualmente

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

MEDIDA	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	1. MEDIOS 2. RECURSOS 3. PRIORIDAD	PLAZO EJECUCIÓN
5. Proporcionar a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a los contratos de interinidad para suplir las vacantes de maternidad, paternidad, reducciones de jornada por cuidado de menores o familiares o excedencia por guarda legal.	Acta de la reunión en que se facilita la información cuantitativa tal como se recoge en la medida.	1. Departamento Operaciones de RRHH 2. Tiempo empleado por la/s persona/s encargada/s 3. Media	Anualmente
6. Informar a la Comisión de seguimiento de la incorporación y distribución de mujeres y hombres según el tipo de contrato, grupo profesional y jornada, distinguiendo entre personal de Central de Servicios, Centros de negocio y de Plataformas.	Acta de la reunión en que se facilita la información cuantitativa tal como se recoge en la medida.	1. Departamento Operaciones de RRHH 2. Tiempo empleado por la/s persona/s encargada/s 3. Media	Anualmente
7. Realizar un seguimiento de los motivos de baja en la empresa por sexo.	Nº de bajas por sexo, departamentos y motivo.	1. Departamento Operaciones de RRHH 2. Tiempo empleado por la/s persona/s encargada/s 3. Baja	Anualmente
8. Dentro del porcentaje de contratación obligatoria de personas con discapacidad, tratar de fomentar la contratación equilibrada a personas de ambos sexos.	Nº de mujeres/hombres con discapacidad contratados.	1. Departamento de Selección 2. Tiempo empleado por la/s persona/s encargada/s 3. Alta	Anualmente

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

• 3. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.:

Mantener y reforzar la actual cultura de empresa basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas.

MEDIDA	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	1. MEDIOS 2. RECURSOS 3. PRIORIDAD	PLAZO EJECUCIÓN
1. Realizar acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad dirigidas a quienes tuvieran responsabilidades en los procesos de selección, contratación, promoción y formación. Garantizar que se forma al personal aun no formado de cada departamento responsable de desarrollar medidas del Plan de Igualdad específicamente en la materia correspondiente. Las personas que se incorporen durante la vigencia del plan a estas áreas deberán igualmente contar con dicha formación obligatoria.	Nº de personas encargadas de selección, promoción y formación formadas conforme al contenido de la medida / Nº total de personas en esas áreas. Nº de personas que se incorporan a las áreas de selección, comunicación, promoción y formación formadas conforme al contenido de la medida / Nº de personas incorporadas a esas áreas.	1. Departamento de Formación 2. Presupuesto destinado a formación 3. Alta	Durante la vigencia del Plan
2. Desarrollar una formación específica en materia de Igualdad y Acoso Sexual y por razón de sexo para la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, en la que podrán participar las personas designadas como suplentes.	Nº de personas de la Comisión formadas conforme al contenido de la medida / Nº total de personas que componen la Comisión.	1. Departamento de Formación 2. Presupuesto destinado a formación 3. Alta	Durante el primer año de vigencia del plan
3. Realizar acciones de sensibilización para quienes tengan responsabilidades en la gestión de equipos.	Número y tipo de acciones de sensibilización realizados.	1. Departamento de Formación 2. Presupuesto destinado a formación 3. Media	Primer semestre 2024
4. Desarrollar una campaña de comunicación del Plan de Igualdad dirigida a toda la plantilla, no sólo trasladando el contenido del II Plan de Igualdad, sino sensibilizando en materia de igualdad de oportunidades.	Campaña desarrollada realizada.	1. Responsable de Igualdad 2. Presupuesto destinado a la campaña 3. Alta	Antes de tres meses tras la firma del nuevo Plan

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

MEDIDA	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	1. MEDIOS 2. RECURSOS 3. PRIORIDAD	PLAZO EJECUCIÓN
5. Actualizar el módulo de formación e-training en materia de igualdad de oportunidades a disposición de la totalidad de la plantilla a través de la plataforma de e-learning incorporando las novedades del II Plan de Igualdad.	Módulo actualizado.	1. Departamento de Formación 2. Presupuesto destinado a formación 3. Media	Durante el primer año de vigencia del plan
6. Revisar el Plan de formación de la empresa y los materiales formativos, desde la perspectiva de género, para evitar connotaciones, lenguaje, imágenes, contenidos sexistas y estereotipos, y prevenir y corregir discriminaciones por razón de sexo.	Material formativo revisado.	1. Departamento de Formación 2. Tiempo empleado por la/s persona/s destinada/s 3. Media	Durante el primer año de vigencia del plan
7. A la hora de suscribir contratos de servicios con consultoras de formación, establecer el principio de que, a igualdad de condiciones, se dará prioridad a aquellas empresas que tengan implantado un plan de igualdad.	Nº de consultoras de formación contratadas con Plan de Igualdad/ Nº de consultoras de formación contratadas.	1. Departamento Legal y Departamento de Selección 2. Tiempo empleado por la/s persona/s destinada/s 3. Media	Durante toda la vigencia del Plan
8. Incluir una cláusula en los contratos que se realicen con empresas de formación externa, en la que se exija que tanto los contenidos que se utilicen en los cursos como los materiales, ejercicios, etc. no contengan sesgos discriminatorios ni estereotipos de género.	Cláusula incluida.	1. Departamento Legal y Departamento de Formación 2. Tiempo empleado por la/s persona/s destinada/s 3. Media	Durante el primer año de vigencia del plan

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.:

Mantener la perspectiva de género en el Plan de Formación.

MEDIDA	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	1. MEDIOS 2. RECURSOS 3. PRIORIDAD	PLAZO EJECUCIÓN
1. Reforzar la información a todo el personal de la empresa de las ofertas de formación anuales que pueden realizar, haciendo comprobaciones periódicas de la eficacia para ello de los canales internos utilizados (comunicaciones, intranet, tabloneros de anuncios...).	Información sobre formaciones anuales dirigidas a todo el personal publicada en los diferentes canales internos.	1. Departamento de Formación 2. Tiempo empleado por la/s persona/s destinada/s 3. Media	Durante toda la vigencia del Plan
2. Facilitar el acceso generalizado de la plantilla en acciones formativas diferentes a las de su puesto de trabajo, empleando en la actualidad para ello la herramienta MPOWER (o plataforma que pueda sustituirla) y sus normas de utilización.	Personas trabajadoras con acceso al módulo de formación de MPOWER	1. Departamento de Formación 2. Tiempo empleado por la/s persona/s destinada/s 3. Media	Durante toda la vigencia del Plan
3. Revisar y registrar la evolución de la formación y de las carreras profesionales: la formación inicial de la plantilla recibida con posterioridad para orientar su desarrollo profesional.	Registro realizado de la formación impartida internamente por Makro.	1. Departamento de Formación 2. Tiempo empleado por la/s persona/s destinada/s 3. Media	Durante toda la vigencia del Plan
4. Sensibilizar al profesorado propio en igualdad de trato y oportunidades e informar a los partners pedagógicos/de formación, sobre la política de igualdad de trato y oportunidades de aplicación en Makro.	Número y tipo de acciones de sensibilización realizadas conforme al contenido de la medida. Comunicado informativo a los partners pedagógicos/de formación.	1. Departamento de Formación 2. Tiempo empleado por la/s persona/s destinada/s 3. Media	Durante toda la vigencia del Plan
5. Garantizar que las mujeres tienen acceso al catálogo de formación, incluyendo formaciones específicas de liderazgo para favorecer la promoción a puestos de mando, difundiendo la disponibilidad de las mismas a través de los canales de comunicación de la compañía.	Nº de veces que se realiza la difusión de la disponibilidad del catálogo de formación descrito en la medida.	1. Departamento de Formación 2. Tiempo empleado por la/s persona/s destinada/s 3. Media	Durante toda la vigencia del Plan

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

MEDIDA	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	1. MEDIOS 2. RECURSOS 3. PRIORIDAD	PLAZO EJECUCIÓN
6. Informar a la Comisión de Seguimiento sobre el plan de formación, su grado de ejecución y la participación por tipos de curso de las mujeres y los hombres en el mismo, detallando el nº de horas, grupo profesional, sexo y si es dentro o fuera de la jornada.	Acta de la reunión en que se facilita la información cuantitativa tal como se recoge en la medida.	1. Departamento de Formación 2. Tiempo empleado por la/s persona/s destinada/s 3. Media	Anualmente

• 4. PROMOCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.:

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades utilizando para ello, procesos de promoción transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de competencias, aptitudes y capacidades requeridas para la vacante ofertada, sin sesgos de género.

MEDIDA	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	1. MEDIOS 2. RECURSOS 3. PRIORIDAD	PLAZO EJECUCIÓN
1. Adoptar, en los procesos de promoción del grupo profesional de mandos (incluidas las posiciones de Dirección de Área), la medida de acción positiva para que, en igualdad de condiciones y competencias, tendrá prioridad la mujer, en el área en el que se pretende incorporar la plantilla, en aquellas áreas y/o departamentos en las que la mujer es el sexo menos representado.	Número de candidaturas incorporadas del sexo menos representado en los grupos profesionales de mandos implica incremento del % de personas de dicho sexo.	1. Departamento de Selección 2. Tiempo empleado por la/s persona/s destinada/s 3. Media	Durante toda la vigencia del Plan
2. Disponer de información estadística (con el mismo alcance que en el diagnóstico de situación), desagregada por sexo de seguimiento, de las diferentes promociones y su resultado para su traslado a la Comisión de seguimiento.	Acta de la reunión en que se facilita la información cuantitativa tal como se recoge en la medida.	1. Departamento de Selección 2. Tiempo empleado por la/s persona/s destinada/s 3. Media	Anualmente
3. Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de evaluar las candidaturas para las promociones (preselección de solicitudes y entrevistas personales) y con capacidad de decisión sobre las promociones con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipos de género.	Nº de personas formadas conforme al contenido de la medida / Nº total de personas encargadas de la promoción.	1. Departamento de Formación 2. Presupuesto destinado a formación 3. Media	A partir del primer año de vigencia del Plan

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

MEDIDA	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	1. MEDIOS 2. RECURSOS 3. PRIORIDAD	PLAZO EJECUCIÓN
4. Si bien, las vacantes del grupo profesional de mandos y de técnicos se cubrirán por medio de la libre designación por la empresa, es voluntad e intención de la organización, con carácter general, cubrir estas vacantes mediante candidaturas internas. A igualdad de condiciones y competencias, para el grupo profesional de mandos tendrá preferencia la mujer en aquellas áreas y/o departamentos en los que la mujer es el sexo menos representado.	Número de vacantes del grupo profesional de mandos y técnicos cubiertas internamente, desagregado por sexo.	1. Departamento de Selección 2. Tiempo empleado por la/s persona/s destinada/s 3. Media	Durante toda la vigencia del Plan
5. Informar a la persona candidata sobre los motivos por los que no ha sido seleccionada para promocionar, resaltando sus fortalezas, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, etc.	Nº personas informadas/Nº total personas que optaban a la promoción y no promocionadas.	1. Departamento de Selección 2. Tiempo empleado por la/s persona/s destinada/s 3. Media	Durante toda la vigencia del Plan
6. En los planes formativos de contratación de nuevos talentos en prácticas (TRAINEES, DESPEGO, etc.) tratar de mantener un acceso equilibrado entre hombres y mujeres al proyecto. De no lograr este equilibrio, analizar las causas por las que se produce este desequilibrio y en qué parte del proyecto sucede.	Nº de mujeres/hombres que participan en los planes de contratación de nuevos talentos en prácticas. Análisis de las causas.	1. Departamento de Selección 2. Tiempo empleado por la/s persona/s destinada/s 3. Alta	Durante toda la vigencia del Plan

- **5. RETRIBUCIÓN**

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.:

Realizar un seguimiento de la evolución salarial comparativamente entre ambos sexos.

MEDIDA	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	1. MEDIOS 2. RECURSOS 3. PRIORIDAD	PLAZO EJECUCIÓN
1. Realizar un análisis para determinar la incidencia en el salario de hombres y mujeres del disfrute de derechos relacionados con la conciliación de vida familiar y profesional tales como permisos, licencias, etc.	Documento del análisis realizado.	1. Dpto. Compensación y Beneficios 2. Tiempo empleado por la persona/s designada/s 3. Alta	A partir del primer año vigencia del II Plan

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

MEDIDA	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	1. MEDIOS 2. RECURSOS 3. PRIORIDAD	PLAZO EJECUCIÓN
2. Realizar un seguimiento de la evolución salarial de mujeres y hombres y en caso de diferencias analizar las causas a las que puedan deberse, para poder establecer medidas correctoras.	Informe del seguimiento de la evolución salarial realizado, y en su caso, medidas correctoras adoptadas.	1. Dpto. Compensación y Beneficios 2. Tiempo empleado por la persona/s designada/s 3. Alta	Anualmente
3. Con los datos del registro retributivo, se realizará un estudio de situación, que permita la propuesta de medidas de mejora por parte de la comisión de seguimiento en caso de detectar diferencias no justificadas.	Estudio de situación realizado.	1. Dpto. Compensación y Beneficios 2. Tiempo empleado por la persona/s designada/s 3. Alta	Anualmente

- 6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.:

Favorecer un entorno libre de situaciones de acoso. Revisar y difundir el protocolo de actuación para casos de acoso sexual y por razón de sexo.

MEDIDA	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	1. MEDIOS 2. RECURSOS 3. PRIORIDAD	PLAZO EJECUCIÓN
1. Recordar a toda la plantilla el protocolo de actuación, dando a conocer los canales para denunciar las situaciones que se produzcan. Asimismo, difundir por los canales habituales de comunicación interna, el protocolo de acoso laboral, acoso sexual y acosos por razón de sexo.	Canales de comunicación por los que se ha difundido el protocolo.	1. Departamento de RRLL y PRL 2. Tiempo empleado por la persona/s designada/s 3. Media	Primer año de vigencia del Plan

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

MEDIDA	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	1. MEDIOS 2. RECURSOS 3. PRIORIDAD	PLAZO EJECUCIÓN
2. Revisar dentro de la formación obligatoria de nuevo acceso en la Empresa un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Módulo revisado e incluido.	1. Departamento de Formación 2. Presupuesto destinado a formación 3. Media	Primer año de vigencia del Plan
3. Se informará de la existencia del Protocolo de Prevención y tratamiento de situaciones de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo al personal de nuevo ingreso en el momento de su incorporación.	Protocolo comunicado.	1. Departamento de RRLL y PRL 2. Tiempo empleado por la persona/s designada/s 3. Alta	A lo largo de toda la vigencia del Plan
4. 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 estas campañas se hará constar la denuncia expresa por parte de la Dirección de este tipo de conductas.	Chequeo de la difusión (medios internos de la empresa) de campañas conforme al contenido de la medida.	1. Departamento de RRLL y PRL 2. Coste de la campaña de sensibilización 3. Media	Segundo año de vigencia del Plan
5. Incluir en la formación para mandos con equipo a cargo un módulo de formación sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de personas formadas, desagregado por sexo/ nº de personas con equipo a cargo.	1. Departamento de Formación 2. Presupuesto destinado a formación 3. Media	Segundo año de vigencia del Plan

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

MEDIDA	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	1. MEDIOS 2. RECURSOS 3. PRIORIDAD	PLAZO EJECUCIÓN
6. Desarrollar una formación específica en acoso sexual y por razón de sexo para la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, en la que podrán participar tanto los titulares como los suplentes designados.	Nº de personas formadas en la formación desarrollada, desagregado por sexo.	1. Departamento de Formación 2. Presupuesto destinado a formación 3. Media	Segundo año de vigencia del Plan
7. Desarrollar una formación específica en acoso sexual y por razón de sexo obligatoria para toda la plantilla.	Nº de personas en plantilla formadas en la formación desarrollada.	1. Departamento de Formación 2. Presupuesto destinado a formación 3. Media	Segundo año de vigencia del Plan
8. Se facilitará anualmente a la Comisión de Seguimiento el número de casos de acoso sexual o por razón de sexo notificados a la Empresa, tipo de resolución de los casos y número de denuncias archivadas, así como las medidas cautelares y sancionadoras impuestas.	Acta de la reunión en las que se ha facilitado la información cuantitativa tal como se recoge en la medida.	1. Departamento de RRLL y PRL 2. Tiempo empleado por la persona/s designada/s 3. Media	Anualmente

• 7. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.:

Difundir, garantizar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección y mantenimiento del empleo.

MEDIDA	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	1. MEDIOS 2. RECURSOS 3. PRIORIDAD	PLAZO EJECUCIÓN
1. Revisar y actualizar la información trasladada a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos laborales reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de Igualdad.	Revisión realizada y difusión actualizada en su caso (tablones, comunicados, intranet, etc.)	1. Departamento de RRLL 2. Tiempo empleado por la persona/s designada/s 3. Alta	Primer año de vigencia del Plan

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

MEDIDA	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	1. MEDIOS 2. RECURSOS 3. PRIORIDAD	PLAZO EJECUCIÓN
2. Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta 2 años con reserva del puesto (seis meses según el ET). Terminado este periodo, la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	1. Departamento de RRL 2. Tiempo empleado por la persona/s designada/s para realizar los cambios 3. Alta	Durante toda la vigencia del Plan
3. Adicionalmente a lo establecido en el art. 53 del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, en caso de traslado de ciudad a otro centro de trabajo de Makro derivado de la condición de ser víctima de violencia de género, Makro establece una ayuda económica para la mudanza de hasta 500 euros mediante la justificación correspondiente de la situación de violencia de género y el gasto realizado.	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	1. Departamento de RRHH 2. Coste por persona que solicite la ayuda 3. Alta	Durante toda la vigencia del Plan
4. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	Nº de contactos y de colaboraciones establecidas. Nº de contratos realizados.	1. Departamento de Selección y Responsable de Igualdad 2. Tiempo empleado por la persona/s designada/s 3. Baja	Durante toda la vigencia del Plan
5. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de las medidas solicitadas y aplicadas relacionadas con las mujeres víctimas de violencia de género.	Acta de las reuniones en las que se ha facilitado la información cuantitativa tal y como se recoge en la medida.	1. Departamento de Operaciones de RRHH 2. Tiempo empleado por la persona/s designada/s 3. Media	Anualmente
6. La Compañía negociará con entidades condiciones más favorables para las empleadas de Makro, en relación con servicios de terapia psicológica derivada una situación de violencia de género.	Nº de acuerdos alcanzados. Listado de entidades.	1. Departamento de Operaciones de RRHH 2. Tiempo empleado por la persona/s designada/s 3. Baja	Segundo año de vigencia del Plan

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

MEDIDA	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	1. MEDIOS 2. RECURSOS 3. PRIORIDAD	PLAZO EJECUCIÓN
7. En relación a los anticipos de salarios, realizados como consecuencia de una solicitud por parte de una persona trabajadora para el traslado de su domicilio derivado de su condición de víctima de violencia de género la solicitud se analizará atendiendo las circunstancias particulares de cada empleada, flexibilizando, en la medida de lo posible, la devolución de dichos anticipos.	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	1. Departamento de Operaciones de RRHH 2. Tiempo empleado por la persona/s designada/s 3. Baja	Durante toda la vigencia del Plan
8. En el caso de cambio de domicilio debido al traslado a otro centro de trabajo motivado por la condición de víctima de la violencia de género de la trabajadora se establece que el permiso retribuido será de hasta un máximo de 5 días naturales.	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	1. Departamento de RRLL y Responsables de Personas 2. Coste salarial de los días de permiso por persona que lo solicite 3. Alta	Durante toda la vigencia del Plan
9. De manera adicional al permiso retribuido recogido en la Ley de Violencia de Género, las mujeres víctimas de violencia de género podrán disponer de un permiso retribuido con un límite de 25 horas anuales, para acudir a servicios asistenciales, así como para asistencia a consulta psicológica de sus hijos/as, debiendo justificar el motivo de la ausencia documentalmente, con especificación de la hora de inicio y de fin, debiendo preavisar a la Compañía con 48 horas de antelación, salvo circunstancias de urgencia, en cuyo caso deberá avisar con la mayor antelación posible.	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	1. Departamento de Operaciones de RRHH y Responsables de Personas 2. Coste salarial de las horas de permiso por persona que lo solicite 3. Alta	Durante toda la vigencia del Plan
10. Realizar y difundir un protocolo específico para casos de violencia de género donde se recojan los derechos laborales y de seguridad social, las medidas del II Plan de Igualdad, así como el establecimiento de comunicación entre la empresa y la trabajadora que sea víctima de violencia de género. Previa a su publicación, se compartirá en el seno de la Comisión de Igualdad para información y consulta.	Protocolo creado y difundido.	1. Departamento de RRLL 2. Tiempo empleado por la persona/s designada/s 3. Media	Segundo año de vigencia del Plan
11. Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán autorización para aparcar su vehículo particular dentro de las instalaciones de la empresa, siempre que el centro cuente con parking propio.	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	1. Departamento de Operaciones 2. Coste del parking por persona que lo solicite 3. Alta	Durante toda la vigencia del Plan

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

MEDIDA	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	1. MEDIOS 2. RECURSOS 3. PRIORIDAD	PLAZO EJECUCIÓN
12. Aplicación de todas las medidas comprendidas en este capítulo para las trabajadoras que acrediten ser víctimas de violencia de género reconocida por sentencia firme o la aplicación de medidas cautelares, revisándose dicha condición anualmente (salvo en medida 2).	Medidas aplicadas.	1. Departamento de Operaciones, RRHH y Responsables de Personas 2. Coste de la aplicación de las medidas para cada persona que lo solicite. 3. Alta	Durante toda la vigencia del Plan
13. Realizar una campaña de sensibilización y denuncia de la violencia de género, realizando acciones de comunicación para toda la empresa, en la semana del 25 de noviembre de cada año.	Campaña realizada.	1. Departamento de Comunicación 2. Presupuesto destinado a la campaña. 3. Media	Anualmente

- 8. CONCILIACIÓN Y EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR**

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.:

Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa, garantizando el acceso o ejercicio de medidas de conciliación entre su vida laboral y personal.

MEDIDA	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	1. MEDIOS 2. RECURSOS 3. PRIORIDAD	PLAZO EJECUCIÓN
1. Difundir a través de los canales internos de información los permisos relacionados con la conciliación y la corresponsabilidad que contempla la legislación y las mejoras por convenio, Pacto de Empresa y Plan de Igualdad.	Nº de folletos, comunicados colgados en los tabloneros de anuncios / Nº de centros.	1. Departamento de RRLL y Responsable de Igualdad 2. Tiempo destinado por la persona/s destinada/s 3. Media	Primer año de vigencia del Plan

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

MEDIDA	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	1. MEDIOS 2. RECURSOS 3. PRIORIDAD	PLAZO EJECUCIÓN
2. Siempre que exista vacante, y a igualdad de condiciones y competencias, dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando sea solicitado por motivos de cuidados de personas dependientes (menores y familiares).	Número de personas que se han acogido a la medida desagregados por sexo.	1. Departamento de RRLL 2. Tiempo destinado por la persona/s destinada/s 3. Media	Durante toda la vigencia del Plan
3. Siempre que organizativamente sea posible, facilitar la movilidad geográfica con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as u otras situaciones para padres o madres separados/divorciados o cuya guardia y custodia recaiga en uno de los dos progenitores.	Número de personas que se han acogido a la medida desagregados por sexo.	1. Departamento de RRLL 2. Tiempo destinado por la persona/s destinada/s 3. Media	Durante toda la vigencia del Plan
4. En la información estadística que se trasladará a la Comisión de Seguimiento en relación a reducciones de jornada en virtud del art. 37,5 del Estatuto de los Trabajadores, se distinguirá las reducciones por guarda legal, de las reducciones de jornada a las que se acojan los/las empleados/empleadas en virtud del párrafo tercero de dicho artículo, que establece: El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.	Acta de las reuniones en las que se ha facilitado la información cuantitativa tal y como se recoge en la medida.	1. Departamento de Operaciones de RRHH 2. Tiempo destinado por la persona/s destinada/s 3. Media	Anualmente
5. En la información estadística que se trasladará a la Comisión de Seguimiento sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad, se indicarán los datos sobre las solicitudes, concedidas y denegadas, del derecho de adaptación de la jornada de trabajo, previsto en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.	Acta de las reuniones en las que se ha facilitado la información cuantitativa tal y como se recoge en la medida.	1. Departamento de RRHH 2. Tiempo destinado por la persona/s destinada/s 3. Media	Anualmente

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

MEDIDA	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	1. MEDIOS 2. RECURSOS 3. PRIORIDAD	PLAZO EJECUCIÓN
<p>6. Ante solicitudes de adaptación de jornada con base en lo previsto en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, en el periodo de negociación de máximo 30 días que se abra con la persona trabajadora solicitante, participará un miembro de la RLPT siempre que la persona trabajadora lo solicite.</p>	<p>Medida aplicada.</p>	<p>1. Departamento de RRHH 2. Tiempo destinado por la persona/s destinada/s 3. Media</p>	<p>Durante toda la vigencia del Plan</p>
<p>7. Para los supuestos de permisos relacionados con la hospitalización de familiares, mejorando la posibilidad de disfrutar del permiso durante la estancia hospitalaria en los términos recogidos en el artículo 36 del Convenio Colectivo sobre licencias retribuidas, se establecerá la posibilidad de disfrutar el permiso en cuestión incluso hasta 5 días después del alta hospitalaria (y no limitado exclusivamente a la estancia hospitalaria) para así poder atender al familiar durante los primeros días en el domicilio. En lo demás, se estará a lo establecido en el artículo 36 del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes. Por todo, esta medida en ningún caso conlleva aumentar el número de días del permiso en cuestión, que no se altera, sino simplemente flexibilizar el momento de disfrute de la licencia</p>	<p>Número de veces que se ha solicitado la medida por sexo.</p>	<p>1. Departamento de RRLL y Responsables de Personas 2. Coste/hora de las horas de permiso solicitadas por cada persona. 3. Media</p>	<p>Durante toda la vigencia del Plan</p>
<p>8. Excedencia de hasta 3 meses por fallecimiento del otro progenitor cuando los hijos sean iguales o menores a 16 años y excedencia de hasta 3 meses por fallecimiento de un hijo/a teniendo derecho a reincorporación inmediata a su puesto de trabajo a la finalización de la misma</p>	<p>Número de veces que se ha solicitado la medida por sexo.</p>	<p>1. Departamento de RRLL y Responsables de Personas 2. Coste/hora de las horas de permiso solicitadas por cada persona. 3. Media</p>	<p>Durante toda la vigencia del Plan</p>
<p>9. Una única excedencia de hasta dos meses por tramitación de Adopción Internacional, teniendo derecho a reincorporación inmediata a su puesto de trabajo a la finalización de la misma.</p>	<p>Número de veces que se ha solicitado la medida por sexo.</p>	<p>1. Departamento de RRHH 2. Tiempo empleado por la persona/s designada/s. 3. Media</p>	<p>Durante toda la vigencia del Plan</p>

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

MEDIDA	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	1. MEDIOS 2. RECURSOS 3. PRIORIDAD	PLAZO EJECUCIÓN
10. Conceder permisos recuperables por el tiempo imprescindible necesario para que las trabajadoras puedan asistir a tratamientos de reproducción asistida, siempre que no sea posible desarrollarlos fuera del horario de trabajo y con la debida justificación.	Número de veces que se ha solicitado la medida por sexo.	1. Departamento de RRHH 2. Tiempo empleado por la persona/s designada/s. 3. Media	Durante toda la vigencia del Plan
11. Conceder permisos recuperables por el tiempo necesario para acompañar al otro progenitor a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, cuando no puedan realizarse fuera del horario de trabajo.	Número de veces que se ha solicitado la medida por sexo.	1. Departamento de RRLL y Responsables de Personas 2. Tiempo empleado por la persona/s designada/s. 3. Media	Durante toda la vigencia del Plan
12. Difundir los casos del personal de jefatura que se haya acogido a medidas de conciliación, como muestra de la importancia de la conciliación en la cultura de la empresa.	Difusión realizada. Nº de difusiones realizadas	1. Departamento de RRLL y Responsables de Personas 2. Tiempo empleado por la persona/s designada/s. 3. Media	Durante toda la vigencia del Plan
13. Sensibilizar a la plantilla sobre el uso de medios electrónicos y dispositivos digitales, en aras del respeto del tiempo de descanso y/o vacaciones, así como de la vida personal y familiar (desconexión digital).	Acción de sensibilización realizada conforme al contenido de la medida.	1. Departamento de RRLL y Departamento de Comunicación 2. Tiempo empleado por la persona/s designada/s. 3. Media	Segundo año vigencia del Plan
14. A los efectos de licencias, salvo la relativa a matrimonio, tendrán los mismos derechos las parejas de hecho, siempre que las mismas estén debidamente inscritas en el correspondiente registro oficial y la persona trabajadora aporte la certificación acreditativa de la misma.	Medida implantada.	1. Departamento de RRHH 2. Tiempo empleado por la persona/s designada/s. 3. Media	Durante toda la vigencia del Plan

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.2.:

Fomentar el uso de medidas de conciliación entre los hombres de la plantilla, para favorecer el ejercicio de la corresponsabilidad.

MEDIDA	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	1. MEDIOS 2. RECURSOS 3. PRIORIDAD	PLAZO EJECUCIÓN
Realizar campañas informativas y de sensibilización, específicamente dirigidas a toda la plantilla para fomentar la utilización de los permisos parentales.	Campaña realizada.	1. Responsable de Igualdad y Departamento de RRLL 2. Presupuesto asignado a la campaña. 3. Media	Segundo año de vigencia del Plan

• 9. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.:

Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

MEDIDA	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	1. MEDIOS 2. RECURSOS 3. PRIORIDAD	PLAZO EJECUCIÓN
1. Continuar velando por que el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (revista, intranet, etc.) y externas (página web, campañas de publicidad, etc.) para que no contengan términos o imágenes sexistas ni estereotipadas.	Chequeo a una muestra de comunicados, mensajes, etc.	1. Departamento de Comunicación y Departamento de Marketing 2. Tiempo empleado por la persona/s designada/s. 3. Media	Durante toda la vigencia del Plan
2. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje y de las imágenes, incluyendo contenidos sobre Inclusión y diversidad con perspectiva de género.	Nº de personas del área de Comunicación formadas conforme al contenido de la medida/ Nº total de personas del área de Comunicación.	1. Departamento de Talento y Cultura 2. Presupuesto asignado a la formación. 3. Media	Segundo año de vigencia del Plan

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

MEDIDA	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	1. MEDIOS 2. RECURSOS 3. PRIORIDAD	PLAZO EJECUCIÓN
3. La Dirección trasladará reglas de utilización de un lenguaje y comunicación no sexista, dirigidos a las personas responsables de la comunicación en la empresa, a fin de garantizar que cumplen con el principio de igualdad en cuanto a imágenes a utilizar, aplicación de lenguaje no sexista, etc.	Nº de personas que han recibido esa información, desagregadas por sexo.	1. Departamento de Comunicación 2. Tiempo empleado por la persona/s designada/s. 3. Media	Segundo año de vigencia del Plan
4. Incluir en la formación a la plantilla sobre igualdad un apartado relativo a la utilización de lenguaje y/o imágenes no sexistas ni estereotipadas.	Apartado incluido.	1. Departamento de Formación 2. Presupuesto asignado a la formación. 3. Media	Segundo año de vigencia del Plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.2.:

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

MEDIDA	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	1. MEDIOS 2. RECURSOS 3. PRIORIDAD	PLAZO EJECUCIÓN
1. Informar a la plantilla de la existencia de un II Plan de Igualdad, y habilitar un apartado sobre igualdad de Oportunidades en los tabloneros de anuncios u otros canales de información internos para informar sobre temas relacionados.	Sección dedicada a la igualdad establecida en los diferentes canales de comunicación.	1. Responsable de Igualdad 2. Tiempo empleado por la persona/s designada/s. 3. Media	Primer año desde la firma del Plan
2. Realizar una comunicación anual a la plantilla informando sobre las principales medidas que recoge el Plan de Igualdad.	Comunicación realizada.	1. Responsable de Igualdad 2. Tiempo empleado por la persona/s designada/s. 3. Baja	Anualmente
3. Mantener en la página web y en la intranet información sobre la política de oportunidades entre mujeres y hombres en Makro.	Espacio incluido.	1. Responsable de Igualdad 2. Tiempo empleado por la persona/s designada/s. 3. Baja	Durante toda la vigencia del Plan

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

MEDIDA	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	1. MEDIOS 2. RECURSOS 3. PRIORIDAD	PLAZO EJECUCIÓN
4. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades instándoles a que compartan dichos principios.	Nº de empresas colaboradoras informadas/ Nº de empresas colaboradoras existentes.	1. Responsable de Igualdad 2. Tiempo empleado por la persona/s designada/s. 3. Baja	Primer año de vigencia del Plan
5. Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.	Comunicación realizada. Dirección de correo electrónico y teléfono difundido. Sugerencias recibidas.	1. Responsable de Igualdad 2. Tiempo empleado por la persona/s designada/s. 3. Baja	Primer año de vigencia del plan
6. La persona responsable de igualdad informará a la comisión de seguimiento semestralmente, sobre las sugerencias, dudas o quejas realizadas por el personal de la empresa y las medidas adoptadas o a adoptar, en su caso.	Acta de la Comisión en la que se refleja la información.	1. Responsable de Igualdad 2. Tiempo empleado por la persona/s designada/s. 3. Baja	Semestralmente
7. Garantizar que el manual de acogida contiene información específica sobre el plan de igualdad y cómo contactar con la persona responsable.	Manual de acogida adaptado.	1. Departamento de Talento y Cultura 2. Tiempo empleado por la persona/s designada/s. 3. Media	Primer año de vigencia

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

• 10. SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.:

Mantener la dimensión de género en la política de salud laboral.

MEDIDA	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	1. MEDIOS 2. RECURSOS 3. PRIORIDAD	PLAZO EJECUCIÓN
1. Informar a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo	Acta de la Comisión en la que se refleja la información.	1. Departamento de PRL 2. Tiempo empleado por la persona/s designada/s. 3. Media	Anualmente
2. Difundir el procedimiento de riesgo por embarazo y lactancia natural.	Comunicación realizada.	1. Departamento de PRL 2. Tiempo empleado por la persona/s designada/s. 3. Media	Primer año de vigencia del Plan
3. A partir del conocimiento de la gestación, las embarazadas tendrán derecho a un descanso de 10 minutos que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, con respecto del horario establecido y será adicional al tiempo de descanso recuperable que pudiera corresponder a las trabajadoras.	Medida implantada.	1. Departamento de Operaciones 2. Coste salarial de cada persona que lo solicite. 3. Alta	A partir del tercer mes de vigencia del II Plan
4. Incluir en los sistemas de recogida y tratamiento de datos de PRL las variables relacionadas con el sexo, con el objetivo de detectar y prevenir las diferencias que por esta razón se puedan dar en la manera en que las condiciones de trabajo afectan a la salud de mujeres y hombres.	Medida implantada. Documentación acreditativa de modificación de estas variables.	1. Departamento de PRL 2. Tiempo empleado por la persona/s designada/s. 3. Media	Primer año de vigencia del Plan

7. Medios

MAKRO utilizará todos los medios personales y materiales necesarios para garantizar la implantación y cumplimiento del II Plan de Igualdad.

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

Las horas de reunión de la Comisión de Seguimiento serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito sindical.

8. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan de igualdad

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

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

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

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

La evaluación tiene los siguientes objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades)
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

• COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de MAKRO.

• COMPOSICIÓN

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de MAKRO será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, en número de 8 representantes de la empresa y 8 de la parte sindical, que serán designados/as por dichas partes firmantes con la siguiente composición.

Por parte de la Dirección:

- D. Rodrigo Balmaseda Rodrigo
- Dña. Cristina García de la Cruz Ávila
- Dña. M^a Belén Prendes Nicieza
- D. José Ángel Muñoz Ardoy
- Dña. María Oliva Lloreda Molina
- D. Silvia González Fernández
- Dña. Martina Rojo Melazza
- Dña. Nagore Alonso Gordillo

Por parte de la RLPT:

- Dña. Sabrina Samper Gimeno (CCOO)
- Dña. Emma Patricia Tejedor Bueno (CCOO)
- D. Guillermo Valdivieso Vizcaíno (CCOO)
- Dña. María Flora Marzal Real (FETICO)
- Dña. Eva María Rosco Cartagena (FETICO)
- Dña. Lorena García Parada (FETICO)
- Dña. María Ángeles Caballero Domínguez (UGT)
- Dña. Esther Agudo Amor (USO)

Suplentes:

- Dña. María de las Nieves Valero Domínguez (CCOO)
- Dña. Lidia Gallego Fernández (CCOO)
- D. Carlos Chozas Jiménez (CCOO)

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

- Dña. Soledad Echevarría Lastra (FETICO)
- Dña. María Gema Muñoz García-Ballesteros (FETICO)
- D. Antonio Fernández Ferrer (FETICO)
- Dña. Elena María Cruz Rodríguez (USO)
- Dña. Sonia Ferrero Zarza (UGT)

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará en el momento de constitución de la Comisión. Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto.

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

• FUNCIONES

La Comisión de seguimiento del plan de Igualdad tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de informes anuales de seguimiento y uno intermedio y otro final de evaluación, que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo en su caso, medidas correctoras.
- La Comisión realizará, también, a solicitud del Comité Intercentros, funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de éste.

• ATRIBUCIONES GENERALES DE LA COMISIÓN

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento cuatrimestral, semestral o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.
- **ATRIBUCIONES ESPECÍFICAS DE LA COMISIÓN**
- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:
 - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - El grado de ejecución de las medidas.
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - La identificación de posibles acciones futuras.
- Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia a los dos años desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

- En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:
 - El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
 - El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
 - El grado de consecución de los resultados esperados.
 - El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
 - El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
 - El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
 - Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
 - El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
 - Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
 - La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

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

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y de cambios a incorporar.

- **FUNCIONAMIENTO**

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se reunirá:

1. Durante la vigencia del Plan la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se reunirá de forma ordinaria semestralmente, fijando la fecha de una reunión a otra.
2. De manera extraordinaria a petición de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de 10 días laborales, a excepción a las que tengan carácter urgente, que podrán ser convocadas con una antelación menor. Cualquier integrante de la Comisión de Igualdad podrá solicitar una reunión extraordinaria.
3. La Comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, estén presentes o representadas al menos un tercio de los componentes de cada una de las partes.
4. La adopción de acuerdos se producirá mediante votación exigiendo la mayoría absoluta de cada una de las partes, para la aprobación de los temas sometidos a votación. El voto de la RLPT será ponderado al porcentaje de representatividad de cada sindicato, independientemente del número de asistentes.
5. Tras cada reunión de la Comisión, se elaborará un acta. El acta deberá recoger los temas tratados y los acuerdos alcanzados; en caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada uno de los miembros de la Comisión. El acta se realizará y procederá a la firma tras la reunión. Sólo en caso de que esto no fuera posible, se enviará posteriormente en un

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

plazo no superior a tres días laborales. El plazo para contestar sobre la aprobación o posibles modificaciones se establece en tres días laborales adicionales.

Composición

La composición será paritaria entre la Empresa y la RLPT, pudiendo contar además con uno o dos asesores/as por cada organización sindical. También podrá asistir a las reuniones un delegado/a sindical por cada uno de los sindicatos presentes en el Comité Intercentros.

Duración y vigencia

El presente reglamento de funcionamiento tendrá vigencia hasta el vencimiento del Plan de Igualdad.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de cada una de las partes de la Comisión.

En función de la legislación vigente, se cumplirán los requerimientos correspondientes en materia de Igualdad y seguimiento.

Confidencialidad y deber de sigilo

Quienes componen la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, así como sus asesores/as deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

9. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad

El calendario de la implantación de medidas será el establecido anteriormente, la frecuencia del seguimiento de las mismas anual y la evaluación a mitad de la vigencia del plan y al terminar esta.

ACTIVIDADES/TAREAS	Implantación, seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad															
	1º año (abril 2023 - marzo 2024)				2º año (abril 2024 - marzo 2025)				3º año (abril 2025 - marzo 2026)				4º año (abril 2026 - marzo 2027)			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Implantación de medidas*																
Seguimiento del Plan																
Evaluación parcial/final																

*Se atenderá al plazo de ejecución identificado para cada medida en la columna de Plazo de Ejecución del apartado 6 del Plan denominado "Objetivos Específicos y Medidas".

10. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudiera surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- Quando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- Quando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

II PLAN DE IGUALDAD

MAKRO DISTRIBUCIÓN MAYORISTA

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios” En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Salvo los supuestos indicados anteriormente, todas aquellas solicitudes o propuestas de modificación de este II Plan de Igualdad, deberán ser presentadas y tratadas dentro de la Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad, y una vez analizadas, deberán ser aprobadas mediante acuerdo expreso entre las partes que conforman la Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad.


Para la resolución extrajudicial de las discrepancias que puedan surgir en relación con la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión de este Plan, las partes acuerdan su adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC).

En todos casos a los conflictos que afecten a más de una Comunidad Autónoma, será de aplicación el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal (SIMA).


I PLAN DE IGUALDAD SODEXO SOLUCIONES DE MOTIVACIÓN S.A.U.


makro




 igualdad@servicios.uso.es

 www.fs_uso.es

 Federación de Servicios USO

 @USO_Servicios

 uso_servicios

 FEDERACION DE SERVICIOS

SERVICIOS
UNIÓN SINDICAL OBRERA