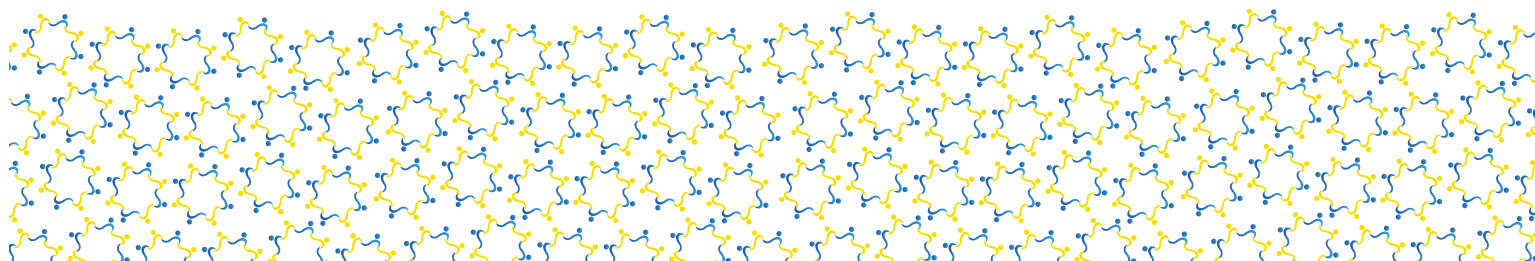




Plan de Igualdad entre mujeres y hombres
MAKRO AUTOSERVICIO MAYORISTA, S.A.



Índice

1. Introducción	Página 3
2. Estructura	Página 7
3. Definiciones	Página 9
4. Ámbito de aplicación	Página 13
5. Vigencia	Página 13
6. Objetivos generales	Página 14
7. Objetivos específicos y Medidas	Página 15
8. Seguimiento y evaluación	Página 35
9. Comisión de seguimiento y evaluación	Página 36



Introducción

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

MAKRO AUTOSERVICIO MAYORISTA, S.A. (en adelante, MAKRO) es una filial del **Grupo METRO**, el tercer grupo mundial en distribución, con presencia en 33 países, donde cuenta con cerca de 2.200 tiendas y más de 283.000 empleados.

En España, MAKRO se configura como una empresa líder de **distribución mayorista**, dedicada a la venta al por mayor productos de alimentación y no alimentación para dar un servicio integral a las necesidades de abastecimiento de los profesionales (restauradores, hosteleros, comerciantes, detallistas de alimentación, grandes consumidores e instituciones).

- 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 y también ofrece un servicio de entrega en el establecimiento del cliente, el servicio Delivery. 37 centros abiertos en España repartidos en 15 comunidades autónomas.
- Existen 3 formatos de centro MAKRO: clásico, junior y ECO. Éste 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.

MAKRO cuenta con una Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras conjunta bajo la figura del Comité Intercentros, y resulta de aplicación el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.

MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRAN LOS PLANES

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

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

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

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

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de 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, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (en adelante RLT).

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

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



COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD



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

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico, consensado por todas las partes, finalizado y firmado el 4 de julio de 2012, de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

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

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

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

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

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



Estructura

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

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

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

II **Programa de Actuación** elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

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

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes y, por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para la consecución de sus objetivos, el Plan de Igualdad se plantea con una doble estrategia que se corresponde con su doble finalidad, y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

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

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

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

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

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

- 1** Acceso a la empresa
- 2** Contratación
- 3** Formación
- 4** Promoción
- 5** Retribución
- 6** Acoso sexual y/o por razón de sexo
- 7** Violencia de género
- 8** Conciliación de la vida personal, familiar v laboral
- 9** Comunicación v sensibilización
- 10** Salud laboral

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.

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.

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.

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.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor

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

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.

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.

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.

Acciones positivas

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

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 los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.



Ámbitos de Aplicación

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para MAKRO y por consiguiente engloba a la totalidad del plantilla.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que la empresa pueda abrir, durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.



Vigencia

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiéndose que, unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar en menos los plazos expresamente marcados, puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir; carecería inicialmente de plazo determinado de vigencia ya que esta está ligada a la consecución de los objetivos, si bien las partes entienden que su contenido deberá ser renovado transcurridos cuatro años desde su firma.

Hasta tanto no se acuerde un nuevo Plan, se mantendrá el contenido del Primer Plan. El segundo Plan se empezará a negociar necesariamente dentro de los cuatro meses siguientes a la finalización de la vigencia del presente.





Objetivos Generales

El presente Plan de Igualdad, negociado 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.



1. Promover en MAKRO el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
2. Concienciar y sensibilizar a la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
3. Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la empresa y especialmente en la gestión de los recursos humanos.
4. Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, para proteger a todos los empleados y empleadas en esta materia.
5. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.



Objetivos Específicos y Medidas

0. RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.:

Nombrar un responsable de Igualdad en la empresa como persona responsable de la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO FIN DE EJECUCIÓN
1. Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades 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.	Persona designada.	Comité de Dirección	1- 4 - 2014

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.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO FIN DE EJECUCIÓN
<p>1. Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes para la selección:</p> <p>a) Modificar el lenguaje en la denominación y descripción de las vacantes a cubrir y en los requisitos de acceso, utilizando términos no sexistas.</p> <p>b) Incorporar un lenguaje no sexista a 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>	100% ofertas publicadas respetan los criterios de igualdad.	Departamento de Selección	1 - 1 - 2015 continuo.
<p>2. Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.</p>	100% ofertas publicadas contienen compromiso igualdad.	Departamento de Selección	1 - 7 - 2014 continuo.
<p>3. Revisar todos los documentos actuales de los procedimientos de selección (solicitudes, formularios, página web, etc.), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que cumplan el principio de igualdad, 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>	Documentación revisada y corregida.	Departamento de Selección	31 - 12 - 2014

1. ACCESO

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO FIN DE EJECUCIÓN
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.	Número de mujeres y hombres formados/ número total de mujeres y hombres encargados de la selección	Departamento de Formación	1 -7 - 2014
5. Desarrollar el capítulo 5.7 Igualdad de Oportunidades, del procedimiento de la empresa (6.073 política de selección, promoción y contratación de personal) para garantizar la eliminación de cualquier requisito que pueda tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias.	Capítulo desarrollado.	Departamento de Selección	31 -12 - 2014
6. Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección que se lleven a cabo, diferenciando en Centros, Oficinas y Plataformas, (número de personas consideradas) 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.	Departamento de Selección	A partir de 1 - 1 - 2015, anualmente, para procesos de selección gestionados por el Departamento de Selección OC. La primera información por tanto se facilitará a finales del 2015. A partir de 1-1-2016, anualmente para el resto de selecciones gestionadas desde los centros. La primera información por tanto se facilitará a finales del 2016.
7. Establecer 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.	Clasula presente en los contratos que se firmen.	Departamento Legal	1-9-2014

1. ACCESO

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.:

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

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO FIN DE EJECUCIÓN
1. Establecer, 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.	Departamento de Selección	Inmediato
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.	Número de mujeres contratadas. / Número de personas contratadas. Número de hombres contratados. / Número de personas contratadas.	Departamento de Selección	1 - 7 - 2014
3. Adoptar, en los procesos de selección del grupo profesional de mandos y de técnicos, la medida de acción positiva para que, en igualdad de condiciones y competencias, acceda la persona del sexo menos representado, en el área y grupo profesional en el que se pretende incorporar plantilla.	Número de candidaturas incorporadas del sexo menos representado en los grupos profesionales de mandos y técnicos implica incremento del % de personas de sexo	Departamento de Selección	1 - 7 - 2014
4. En los procesos de selección del grupo de mandos y técnicos, ampliar, si fuera necesario (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 y grupo profesional de la vacante a cubrir.	Número de procesos de selección para vacantes del grupo de mandos y técnicos sin candidaturas del sexo menos representado en el área y grupo profesional de la vacante a cubrir tiende a cero.	Departamento de Selección	1 - 7 - 2014
5. Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres, diferenciada por Centros, Oficinas 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	Departamento Compensación y Beneficios	Anualmente

2. CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.:

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

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO FIN DE EJECUCIÓN
1. 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.	Nº de mujeres con contrato a tiempo parcial transformado en tiempo completo. Nº de hombres con contrato a tiempo parcial transformado en tiempo completo.	Departamento de Selección y Responsable de Personal	1 - 7 - 2014
2. Proporcionar a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo.	Acta de la reunión en la que se facilita la información.	Departamento Compensación y Beneficios	Anualmente
3. Proporcionar a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo desagregados por sexo.	Acta de la reunión en la que se facilita la información.	Departamento Compensación y Beneficios	Anualmente
4. 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.	Departamento Compensación y Beneficios	A partir 1-7-2014, anualmente. La primera información por tanto se facilitará a finales del 2015.
5. 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 Oficina central, de Centros y de Plataformas.	Acta de la reunión en que se facilita la información.	Departamento Compensación y Beneficios	Anualmente
6. Realizar un seguimiento de los motivos de baja en la empresa por sexo.	Nº de bajas por sexo y motivo y grupo profesional.	Departamento Compensación y Beneficios	Anualmente

3. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.:

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

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO FIN DE 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. Formar a cada departamento responsable de desarrollar medidas del Plan de Igualdad específicamente en la materia correspondiente.	Número de mujeres y hombres formados /número total de mujeres y hombres encargados de la selección, promoción y formación	Departamento de Formación	1-7-2014
2. Desarrollar una formación específica para la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, en la que podrán participar tanto los titulares como los suplentes designados.	Nº de mujeres y hombres formados /Nº de mujeres y hombres que componen la comisión	Departamento de Formación	1-7-2014
3. Realizar acciones de sensibilización para quienes tengan responsabilidades en la gestión de equipos.	Número y tipo de acciones de sensibilización realizados.	Departamento de Formación	1-7-2014
4. Desarrollar una campaña de comunicación del Plan de Igualdad dirigida a toda la plantilla, no sólo trasladando el contenido del Plan de Igualdad, sino sensibilizando en materia de igualdad de oportunidades.	Campaña realizada	Responsable de Igualdad	1-7-2014
5. Desarrollar un 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.	Módulo desarrollado.	Departamento de Formación	1-7-2014
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.	Departamento de Formación	A partir de 1-1-2015, continuo.

3. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.:

Mantener la perspectiva de género en el Plan de Formación.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO FIN DE 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.	Departamento de Formación	1-7-2014
2. Revisar y registrar la evolución de las carreras profesionales: la formación inicial de la plantilla y su formación actual para orientar su desarrollo profesional	Registro realizado de la formación impartida internamente por Makro	Departamento de Formación	1-7-2014, continuo.
3. 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. Comunicado informativo a los partners pedagógicos /de formación.	Departamento de Formación	1-9-2014, continuo (para el profesorado interno). 1-7-2014 (informar a partners)
4. 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.	Departamento de Formación	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.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO FIN DE EJECUCIÓN
1. En igualdad de condiciones y competencias tendrán preferencia en los ascensos al grupo profesional de mandos y técnicos, las personas del sexo menos representado en el área y grupo profesional al que se pretenda ascender.	Número de promociones a los grupos profesionales de mandos y técnicos de personas del sexo menos representado en el área y grupo profesional al que se pretende ascender/ Número total de promociones a dichos grupos profesionales.	Departamento de Selección y Desarrollo	1-7-2014
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.	Departamento de Selección y Desarrollo	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) con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipos de género.	Nº de mujeres y hombres formados / Nº de mujeres y hombres encargados de la promoción.	Departamento de Formación	1-7-2014
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.	Número de vacantes del grupo profesional de mandos y técnicos cubiertas internamente, desagregado por sexo.	Departamento de Selección	1-7-2014

5. RETRIBUCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.:

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

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO FIN DE 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.	Departamento de Compensación y Beneficios	1-1-2015
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.	Departamento de Compensación y Beneficios	Anualmente
3. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del seguimiento de la evolución salarial.	Acta de las reuniones en las que se ha facilitado la información.	Departamento de Compensación y Beneficios	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.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO FIN DE EJECUCIÓN
1. En el año siguiente a la firma del Plan de Igualdad se procederá a la revisión del Protocolo de Acoso actualmente vigente en la Compañía en lo relativo al acoso sexual y por razón de sexo.	Protocolo revisado.	Comisión Seguimiento	1-1-2015
2. Difundir a toda la plantilla el protocolo de actuación, dando a conocer los canales para denunciar las situaciones que se produzcan.	Canales de comunicación por los que se ha difundido el protocolo.	Departamento RR.LL. & PRL	1-7-2014
3. Incluir en la formación obligatoria de nuevo acceso en la Empresa un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Módulo elaborado e incluido.	Departamento de Formación	1-7-2014
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.	Chequeo de la difusión (medios internos de la empresa)	Departamento RR.LL. & PRL	1-7-2015

6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO FIN DE EJECUCIÓN
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 cursos y personas formada, desagregado por sexo.	Departamento de Formación	1-7-2014
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 cursos y personas formadas, desagregado por sexo.	Departamento de Formación	1-7-2014
7. 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.	Acta de la reunión en las que se ha facilitado la información.	Departamento RR.LL. & PRL	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.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO FIN DE EJECUCIÓN
1. Informar 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.	Chequeo de la difusión (tabloneros, comunicados, etc.)	Departamento RR.LL. & PRL	1-9-2014
2. Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta un año 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	Departamento RR.LL. & PRL	Inmediato
3. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	Número de contactos y de colaboraciones establecidas.	Responsable Igualdad y Departamento de Selección	1-1-2015
4. 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.	Departamento de Compensación y Beneficios	Anualmente
5. La Compañía negociará con entidades condiciones más favorables para las empleadas de Makro en relación a servicios de terapia psicológica derivada una situación de violencia de género.	Número de acuerdos alcanzados	Departamento de Compensación y Beneficios	1-1-2015

7. VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO FIN DE EJECUCIÓN
6. En relación a los anticipos de salarios, realizados como consecuencia de una solicitud por parte de una empleada para el traslado de su domicilio derivado de su condición de víctima de violencia de género, se analizará atendiendo las circunstancias particulares de cada empleada, la flexibilización en la medida de lo posible de la devolución de dichos anticipos.	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	Departamento de Compensación y Beneficios	Inmediato
7. 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	Departamento RR.LL. y Responsable de Personal	Inmediato

8. CONCILIACIÓN

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.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO FIN DE EJECUCIÓN
1. Difundir a través de los canales internos de información los permisos relacionados con la conciliación que contempla la legislación y las mejoras por convenio, Pacto de Empresa y Plan de Igualdad.	Nº de folletos, comunicados colgados en los tableros de anuncios/ nº de centros	Responsable de Igualdad y Departamento RR.LL	1-9-2014
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 v familiares).	Número de personas que se han acogido a la medida desagregados por sexo.	Departamento RR.LL.	Inmediato
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.	Departamento RR.LL.	Inmediato

8. CONCILIACIÓN

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO FIN DE EJECUCIÓN
<p>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.</p>	<p>Acta de las reuniones en las que se ha facilitado la información estadística sobre el número de veces que se ha solicitado la medida desagregada por sexo.</p>	<p>Departamento de Compensación y Beneficios</p>	<p>A partir del 1-1-2015, anualmente. La primera información por tanto se facilitará a finales del 2015.</p>
<p>5. 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>Medida adoptada. Número de veces que se ha solicitado la medida por sexo.</p>	<p>Departamento RR.LL. y Responsable de Personal</p>	<p>Inmediato</p>

8. CONCILIACIÓN

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO FIN DE EJECUCIÓN
6. Excedencia de hasta un mes por fallecimiento del otro progenitor cuando los hijos/as sean iguales o menores de 16 años, teniendo derecho a reincorporación inmediata a su puesto de trabajo a la finalización de la misma.	Medida adoptada. Número de veces que se ha solicitado la medida por sexo.	Departamento RR.LL. y Responsable de Personal	Inmediato
7. 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.	Medida adoptada. Número de veces que se ha solicitado la medida por sexo.	Departamento RR.LL. y Responsable de Personal	Inmediato
8. 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.	Medida adoptada. Número de veces que se ha solicitado la medida por sexo.	Departamento RR.LL. y Responsable de Personal	Inmediato
9. 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.	Medida adoptada. Número de veces que se ha solicitado la medida por sexo.	Departamento RR.LL. y Responsable de Personal	Inmediato

8. CONCILIACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.2.:

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

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO FIN DE EJECUCIÓN
1. Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los trabajadores sobre las medidas de conciliación existentes.	Campaña realizada.	Responsable de Igualdad y Departamento RR.LL	1-9-2014
2. Aumentar la licencia por nacimiento de hijo/a en 3 días naturales más para aquellos padres que hayan disfrutado de al menos 4 semanas por cesión de la suspensión del contrato por maternidad.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado.	Departamento RR.LL. y Departamento. C&B	Inmediato
3. Aplicar la medida de acción positiva para que, en igualdad de condiciones y competencias, para cubrir una vacante de promoción, entre dos candidaturas de varones, se tendrá preferencia por el candidato que haya disfrutado de algún permiso de conciliación relacionado con el cuidado de hijos/as o familiares.	Medida adopta Nº de veces que se ha solicitado la medida.	Departamento Selección y Desarrollo	Inmediato



9. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.:

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

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO FIN DE EJECUCIÓN
1. Revisar y corregir 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. Lenguaje e imágenes corregidos..	Comunicación Corporativa, Marketing, Comunicación interna y Responsables de Intranet.	1-1-2015
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.	Número de personas por sexo formadas/ Número de personas implicadas =tiende a 1	Departamento de Formación	1-7-2014

9. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

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.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO FIN DE EJECUCIÓN
1. Informar a la plantilla de la existencia de un Plan de Igualdad, y habilitar un apartado sobre Igualdad de Oportunidades en los tableros 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.	Responsable de Igualdad	1-4-2014 para informar de la existencia del Plan de Igualdad. 1-7-2014 para habilitación espacio.
2. Introducir en la pagina web y en la intranet información sobre la política de oportunidades entre mujeres y hombres en Makro.	Espacio incluido.	Responsable de Igualdad	1-1-2015
3. 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 =tiende a 1	Responsable de Igualdad	1-1-2015
4. 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.	Responsable de Igualdad	1-7-2014
5. 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.	Realizado el informe de las comunicaciones recibidas	Responsable de Igualdad	Semestralmente
6. Incluir en el manual de acogida, información específica sobre el plan de igualdad y cómo contactar con la persona responsable.	Manual de acogida adaptado	Departamento de Selección	1-1-2015

10. SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.:

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

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO FIN DE 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.	Departamento de PRL	Anualmente
2. Difundir el procedimiento de riesgo por embarazo y lactancia natural.	Comunicación realizada.	Departamento de PRL	1-10-2014



8

Seguimiento y Evaluación

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

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

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de 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.

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





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 la parte empresarial:

- 8 representantes

Por la parte sindical:

- Sindicato USO: 2 representantes
- Sindicato UGT: 2 representante
- Sindicato FETICO: 2 representante
- Sindicato CC.OO.: 2 representante

La empresa y las organizaciones sindicales mencionadas tendrán derecho a nombrar personas adicionales que participarán en las reuniones en calidad de asesor/a, con un máximo de un asesor/a en cada reunión por cada organización sindical.

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.

Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual, intermedio y final 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.
- 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.

- 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 se reunirá como mínimo cada cuatro meses durante el primer año de vigencia y cada seis meses los siguientes con carácter ordinario.

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.

Medios

- Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:
 - Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
 - Material preciso para ellas.
 - Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento o indicadores acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Solución extrajudicial de conflictos

Adhesión al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC). las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al Acuerdo Interconfederal de Solución

Autónoma de Conflictos laborales sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).



**Plan de
Igualdad**

