

ACTA DE ACUERDO FINAL DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

ASISTENTES

FASGA

Olga Torrijos Calvo
José M. Bachiller Fdez. de los Ríos
Julio Sánchez González
Carmen Jiménez Yébenes

FETICO.

Yolanda Martínez Guevara
Luis Alberto Morón Mazario
Antonio Pérez Rodríguez
Santiago Gómez García

U.G.T

Irene Sánchez Moral
Rafael Muru Álvarez
Visitación Crespo Espín
Amparo Moreno Cuitavi
Maite Mellado Suela
Eya Gajardo Rodríguez

CC.OO

Rosario Martín Díez
José Luis Rueda Jiménez
Rafael Peinado Cortés
Rosalia Pascual Moreno
Rita Moreno Preciado

EMPRESA

Carlos Quintana Abajo
Pablo Tauroni López de Rodas
Marta Torre Sanz

.....

En Madrid, a 11 de abril de 2008, en los locales de la Empresa EL CORTE INGLÉS, se reúnen, previa convocatoria efectuada en la última reunión los miembros de la Comisión Negociadora para el Plan de Igualdad.

Abierta la sesión se da cuenta de las gestiones efectuadas a lo largo de los últimos días con conversaciones entre todas las organizaciones presentes tendentes a alcanzar un acuerdo que pueda ser asumido por todas las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

Tras ello, todas las Organizaciones Sindicales y la Dirección de la Empresa, ponen de manifiesto que han efectuado consultas internas y que, en aras de un acuerdo unánime, el resultado de las mismas ha sido la aprobación del texto que se adjunta a este acta y que firma un miembro de cada una de ellas.

En consecuencia, por los integrantes de la comisión negociadora se dan por finalizadas las negociaciones con la firma del **preacuerdo**.

A petición de todas las partes, y por consenso de ellas, en los próximos días se fijarán los términos en los que tendrá lugar la firma protocolaria del acuerdo,

comprometiéndose a facilitar todas ellas el desarrollo del acto.

La denominación que figurará en la portada, índice e introducción (solo hasta Vigencia), del documento será "Plan de Igualdad de El Corte Ingles S.A."

Igualmente se acuerda que, tras la firma protocolaria, que será a todos los efectos la de inicio de la vigencia del Plan, se dará al mismo el trámite de presentación ante la Autoridad Laboral competente, para que conste en el registro público pertinente, habilitando a tal efecto a Dña. Marta Torre.

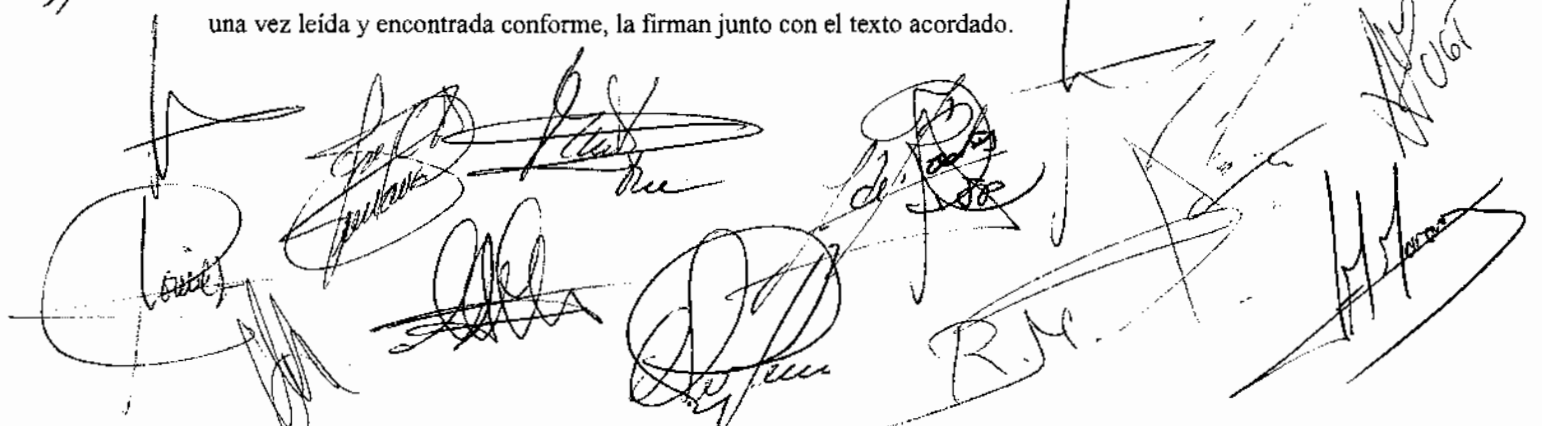
Y, no habiendo mas asuntos que tratar, los reunidos levantan la sesión y de ella el presente acta que, una vez leída y encontrada conforme, la firman junto con el texto acordado.



Handwritten signatures and initials on the left margin, including a large scribble, a signature that appears to be 'J. L. R.', and another signature with 'U.G.T.' written below it.



Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large scribble and a signature that appears to be 'R.M.'.



A collection of large, overlapping handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'R.M.', 'J.L.R.', and 'U.G.T.'.

PRIMER PLAN DE IGUALDAD EN EL CORTE INGLÉS

I. INTRODUCCIÓN

- Contexto y antecedentes.
- Definiciones
- Concepto y contenido de los planes de igualdad en las empresas
- Ámbito de aplicación.
- Vigencia del plan.

II. DIAGNÓSTICO

III. OBJETIVOS DEL PLAN

IV. PROGRAMACIÓN (Revisión de puntos/ Propuestas de Mejora/ Objetivos de acciones).

- Establecimiento de medidas concretas para cada uno de los puntos
- Criterios de Seguimiento por punto/ acción
- Temporalización/ Calendarización
- Estrategia de Comunicación/ Información sobre el Plan

V. SEGUIMIENTO

- Constitución Comisión de Seguimiento
- Funciones/Competencias
- Composición
- Funcionamiento.

I. INTRODUCCIÓN

a. Contexto y Antecedentes:

Con la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la empresa El Corte Inglés y la aprobación de su Reglamento de Funcionamiento, se pone en marcha la negociación del primer Plan en el mes de marzo de 2006 con la participación de los sindicatos CCOO, FASGA, FETICO y UGT.

La negociación se inicia con la aportación por parte de la empresa de datos sobre composición de la plantilla por sexos, grupo profesional y jornada, tipos de contrato y participación de mujeres y hombres en los cursos de formación presencial y multimedia correspondientes al año 2005, a los que se sumaron, con posterioridad, los datos solicitados por la representación sindical acerca del salario medio anual en las funciones de venta, alimentación, caja, administración, logística, mantenimiento y resto de servicios y la comisión y venta media por áreas generales correspondientes al año 2005.

Esta información cuantitativa se complementó con visitas al Centro de Formación y Selección de la empresa con la finalidad de que la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad presenciara un proceso de selección.

Con esta información cuantitativa y cualitativa, las organizaciones sindicales CCOO, FASGA y UGT realizaron su diagnóstico.

La empresa por su parte se adhirió al Programa Optima, promovido por el Instituto de la Mujer, y cuya asistencia técnica elaboró un diagnóstico.

Finalmente, la Comisión Negociadora acepta la propuesta de la empresa de tomar como base para negociar el Plan las sugerencias y aportaciones efectuadas en el Diagnóstico realizado por el Instituto de la Mujer, en las áreas de actuación sobre las que iniciar la negociación de los objetivos y medidas concretas.

b. Definiciones.-

El presente Plan de Igualdad, negociado por la empresa y la representación sindical de CCOO, FASGA, FETICO y UGT, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres 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 de igualdad a alcanzar. A tal fin, se han adoptado un conjunto de medidas concretas, relacionadas entre sí, y se ha establecido un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, con posterioridad a la realización de los análisis/diagnósticos por el Instituto de la Mujer y la representación sindical.

En orden a asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres, la Comisión Negociadora del Plan asume como propias 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 del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

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 considerará 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 considerará 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.

The bottom of the page contains several handwritten marks. On the left, there is a large, complex scribble that appears to be a signature or initials. In the center, there is a long, horizontal, slightly curved line. On the right, there is another large, complex scribble, possibly a signature, enclosed within a circular outline.

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 discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionadas con el embarazo o 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 proporcionales 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, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a 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 judicial efectiva

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

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.

c. Concepto y contenido de los planes de igualdad en las empresas.

Tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 el presente Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de sexo.

Para ello, es necesaria contemplar la implantación de medidas y Acciones Positivas entendidas como, los instrumentos necesarios para alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres con el fin de superar situaciones de constatable desigualdad fáctica, que no han podido ser corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Tal y como establece la LOIEMH (exposición de motivos), tales medidas, por su carácter excepcional, sólo pueden ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones y, para respetar el derecho a la igualdad y no discriminación reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española, habrán de ser razonables y proporcionados en relación con el objetivo perseguido en cada caso, que no puede ser otro que el de superar las situaciones de desigualdad de las mujeres en relación con los hombres en cada uno de los supuestos que se pretenda corregir con la aplicación de una acción positiva.

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.

d. Ámbito de aplicación.-

El Primer Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio del Estado Español para la empresa El Corte Inglés, S.A., y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla, con exclusión del Consejo de Administración de la empresa.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que El Corte Inglés S.A. pueda abrir durante la vigencia del presente plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

e. 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 cinco 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 tres meses siguientes a la finalización de la vigencia del presente.

II. DIAGNÓSTICO

La negociación del presente Plan de Igualdad, ha ido precedida por la firma de un Acuerdo entre la Empresa y el Comité Intercentros por el que se estableció el compromiso de negociar un Plan de Igualdad, las materias sobre las que versaría y la creación de una Comisión de Igualdad que abordaría cada una de las fases que se definían en dicho Acuerdo y, que durante algunos meses ha trabajado en recabar los datos necesarios para la elaboración del Diagnóstico de Situación y, la información y debate en torno al funcionamiento de los sistemas aplicados en la empresa en relación a las materias que había que abordar.

En concreto, han sido objeto de análisis los siguientes puntos:

1. Marco General

- Edad y Sexo
- Niveles Jerárquicos y Áreas

2. Gestión de los Recursos Humanos

- Selección y Reclutamiento
- Movimientos de Personal
- Formación
- Promoción Interna
- Bajas Temporales, Permisos, Responsabilidad Familiar y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

3. Salario y tiempo de trabajo

4. Comunicación

Las áreas de actuación propuestas en el Diagnóstico del Instituto de la Mujer son las siguientes:

- I. Revisar los documentos utilizados en los procesos de selección.
- II. Fomentar una política de selección que potencie una mayor diversificación profesional.
- III. Disponer de información estadística desagregada por sexo.
- IV. Diseñar programas específicos para la promoción de mujeres.
- V. Utilizar una mayor variedad de canales de comunicación para hacer llegar la oferta de cursos de formación y las vacantes en los mismos.
- VI. Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades.
- VII. Sensibilizar a un mayor número de trabajadores para compartir con las trabajadoras las responsabilidades domésticas y familiares.
- VIII. Mejorar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- IX. Analizar los complementos retributivos en función de las categorías de trabajo y los distintos departamentos.

En el proceso de negociación del Plan se han aportado y asumido otras áreas de actuación y la ampliación del contenido de alguna de las relacionadas con anterioridad.

Por la parte sindical se propuso la incorporación de un décimo punto en el que se incluyeran acciones sobre Prendas de Trabajo (uniformidad) y otro punto referido al Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso incorporando el acoso por razón de sexo, de conformidad a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

III. OBJETIVOS DEL PLAN

El Primer Plan de Igualdad de la empresa El Corte Inglés tiene entre sus objetivos principales:

- Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretende asegurar procedimientos de selección transparentes para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no

discriminatoria de las ofertas de empleo y, el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

- Garantizar que las decisiones que conlleven determinaciones de contratar, no se encuentren basadas en estereotipos o suposiciones acerca de aptitudes, características de las personas de determinado sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del estado español.
- Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la empresa: en grupos profesionales, ocupaciones y en la estructura directiva de la empresa.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la empresa.
- Establecer acciones específicas para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo, mejorando su empleabilidad interna.
- Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.
- Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales y contractuales existentes y, de las mejoras establecidas en el presente Plan de Igualdad.
- Integrar la perspectiva de género en todas las esferas de la empresa.
- Promover procesos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- Actualizar el Protocolo de Prevención y Actuación sobre Acoso Moral y Sexual a lo establecido en la LOIEMH en esta materia.

- Establecer un criterio homogéneo para la uniformidad de la plantilla masculina y femenina para cada una de las áreas en las que sea necesaria la uniformidad.

IV. PROGRAMACIÓN (Revisión de puntos/Propuestas de Mejora/Objetivos de acciones).

Este apartado de programación se ha estructurado partiendo de las principales líneas de acción, objetivos y actuaciones acordadas por la Comisión Negociadora del Plan. Asimismo, se han establecido criterios de seguimiento para cada acción propuesta.

1.- REVISIÓN DE LOS DOCUMENTOS UTILIZADOS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

OBJETIVO.- Eliminar el lenguaje sexista en la definición de los puestos de trabajo y la exclusión de las cuestiones que van más allá de las curriculares en los documentos de selección.

ACCIONES.-

- Revisión y modificación de la Hoja de datos y Formulario de Solicitud, eliminando preguntas y/o requisitos sobre el estado civil, nº de hijos, fecha de matrimonio, estatura y peso, datos familiares y de la empresa anterior. En concreto, las revisiones y modificaciones que se efectuarán son las siguientes:

Hoja de datos:

- Se eliminarán las siguientes preguntas: Estado Civil y Nº de Hijos
- Se modificará el siguiente apartado: **INDIQUE CON UNA (X) EL TIPO DE CONTRATO/JORNADA QUE LE INTERESA**, quedando de la siguiente manera:
 - Para todos los días
 - Para sólo mañanas
 - Para sólo tardes
 - Para los fines de semana
 - Para compatibilizar con estudios u otras actividades.

Formulario de Solicitud de Empleo:

- Se eliminarán los siguientes datos:
 1. Fecha de matrimonio
 2. Estatura y peso
 3. Datos familiares como nombre del padre y madre, profesión del/la cónyuge, padre y madre, etc.
 4. Determinados datos sobre las empresas anteriores, más allá de los estrictamente necesarios para acreditar la experiencia y progresión profesional alegada.

- Los datos que puedan facilitar el proceso de selección para acercar las aptitudes y deseos de la persona solicitante a los puestos de la Empresa sin que sean estrictamente necesarios figurarán con la reseña "opcional".
- En el proceso de selección se utilizará el Formulario de Solicitud como Guión de Entrevistas.
- Revisión de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes, así como el lenguaje utilizado en dichas ofertas de empleo:
 - Se revisarán las prácticas de comunicación existentes (web, intranet, SIE, tabloneros de anuncios, anuncios en medios de comunicación, etc.) para corregir aquellas que pudieran ser deficientes a fin de asegurar que la información llega a mujeres y hombres por igual.
 - Se incorporará un lenguaje neutro a los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos de la Empresa, utilizando un lenguaje no sexista que contribuya a posibilitar el equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres.
 - La empresa cuidará que las ofertas de empleo no resulten "sexistas" y que no respondan a estereotipos de uno u otro género, para ello no se utilizará un lenguaje e imágenes sexistas en los anuncios de puestos vacantes, notas internas y externas de la empresa y cualquier comunicado a la prensa, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
 - Se revisará la utilización del lenguaje en la denominación y la descripción de los puestos a cubrir, empleando términos no sexistas.

PLAZO DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

- *Anualmente, la empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento las ofertas realizadas, en ese periodo de referencia, para comprobar la utilización del lenguaje, correspondencia de los requisitos exigidos en la oferta con las funciones a desempeñar.*
- *Dentro de los ocho meses siguientes a la firma del Plan, la Empresa procederá a la modificación de la Hojas de datos y el Formulario de Solicitud, dando cuenta de ello a la Comisión de Seguimiento. La Información afectará a la totalidad de las solicitudes y formularios de solicitud que se utilicen.*
- *La Empresa deberá tener implementado su uso en todos los centros de trabajo dentro del primer año de la firma del Plan de Igualdad.*

2.- FOMENTO DE UNA POLÍTICA DE SELECCIÓN QUE POTENCIE UNA MAYOR DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO.- Eliminar cualquier posible elemento de discriminación en la selección; eliminar la segregación horizontal en determinadas ocupaciones, áreas de trabajo y grupos profesionales; ampliación de las fuentes de reclutamiento y, el establecimiento de acuerdos con entidades locales y de las Comunidades Autónomas para fomentar la contratación de mujeres, especialmente para aquellas áreas donde estén subrepresentadas.

ACCIONES.-

- Fomento de una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.
- Establecer el objetivo de diversificación profesional y equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres tanto en los grupos profesionales como en las áreas y puestos a cubrir.
- Introducir en la política de selección, medidas de acción positiva que posibiliten un mayor equilibrio y una mayor equiparación de los géneros en los distintos departamentos y grupos (tanto en el acceso como en la permanencia). Para ello:
 - Se tendrá en cuenta la composición de partida de hombres y mujeres para el puesto a cubrir, área y/o grupo profesional en el que se pretende incorporar plantilla, de modo que, en igualdad de condiciones y competencias, acceda la persona del sexo menos representado.
- En los centros de nueva apertura se diversificará la plantilla desde el comienzo de la actividad, seleccionando, siempre que haya candidatos y en igualdad de condiciones y competencias, plantilla de ambos sexos de forma equilibrada, para los distintos grupos y departamentos del centro para el que se realiza la selección.
- Realización de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad a las personas que participan en los procesos de selección para la contratación y promoción (personas con competencias en la demanda de personal: encargados/as del reclutamiento, selección de personal y entrevistadores y entrevistadoras) con el fin de garantizar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias; para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias sin considerar su sexo.

- Ampliación de las fuentes de reclutamiento y de los canales de comunicación. Para ello:
 - Se prestará especial atención al establecimiento de convenios de colaboración con los ayuntamientos donde se ubiquen los nuevos centros de la empresa para que, a través de centros de la mujer y/o centros públicos de empleo, se pongan en marcha actuaciones dirigidas a la formación e inserción laboral de mujeres desempleadas para ocupar los puestos de la empresa tradicionalmente ocupados por hombres.
 - Se establecerán Convenios de Colaboración con los organismos públicos con el fin de favorecer el acceso al empleo de mujeres víctimas de la violencia de género.
 - Se utilizarán canales de comunicación que faciliten el reclutamiento de mujeres, publicitando las ofertas en centros de formación/asociaciones/escuelas profesionales y, estableciendo los contactos y convenios de colaboración precisos con entidades especializadas para la contratación de mujeres.

PLAZO DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

- *En el primer año del Plan deberá analizarse las áreas y grupos en los que existe segregación horizontal y, diseñar las acciones de formación y sensibilización a impartir, así como la estrategia y calendarios de impartición de los cursos. La realización deberá ser efectiva a lo largo del segundo año del Plan.*
- *La empresa informará, semestralmente a la Comisión de Seguimiento del número de hombres y mujeres que superan el proceso de selección para las ofertas realizadas durante el mismo periodo.*
- *La Comisión vigilará el equilibrio en la composición de la plantilla.*
- *La Comisión de Seguimiento podrá recabar información para verificar en su caso la falta de candidatos del otro sexo.*
- *Las acciones tendentes a introducir en la política de selección, medidas de acción positiva (apartado tres de las acciones) se pondrán en marcha de manera inmediata a la aprobación del Plan.*
- *La instauración/ampliación de los canales de reclutamiento se hará de manera progresiva y, en paralelo con las nuevas aperturas de centros comerciales, independientemente de que también se utilicen en su caso para los reclutamientos en los centros antiguos.*
- *La empresa informará a la Comisión de Seguimiento de los acuerdos de colaboración o convenios que se suscriban en ejecución de la acción de ampliación de los canales de reclutamiento.*

3.- DISPONER DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA DESAGREGADA POR SEXOS

OBJETIVO.- Actualizar y adaptar los sistemas informáticos de manera que sea posible disponer de la información necesaria para el desarrollo del Plan de Igualdad desagregada por sexos.

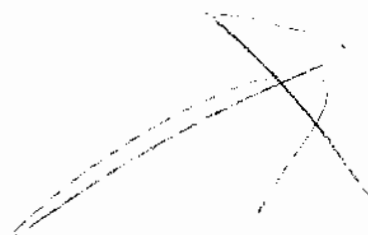
ACCIONES.-

- Adaptar las aplicaciones informáticas.
- Anualmente se facilitará al Comité Intercentros, a la Comisión de Seguimiento del presente Plan la siguiente información estadística desagregada por sexos:
 - Selección según clasificación profesional
 - Contratación: personal contratado con tipo de contrato, tipo de jornada y centro de trabajo.
 - Ascensos distribuidos por sexo a todos los grupos profesionales.
 - Traslados: movimiento de personal
 - Tipos de jornada por grupos profesionales
 - Formación inicial y evolución formativa de la plantilla.
 - Excedencias y reducciones de jornada por motivos familiares, maternidad/paternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia, etc.
 - Situaciones de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo.
- Esta información deberá referirse al período concreto que se establezca por la Comisión de Seguimiento y contendrá toda la información necesaria sobre el período, unidades de referencia, etc.

PLAZOS DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

En el plazo máximo de dos años deberán estar listos los sistemas.

En todo caso, conforme se vaya informatizando el nuevo sistema se hará entrega a la Comisión de Seguimiento de los datos disponibles.



4.- PROMOCIÓN

OBJETIVO: Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos; eliminar las barreras que dificultan la promoción profesional de las mujeres; fomentar la promoción profesional de la mujer en la empresa e incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad (coordinadores y mandos) teniendo como meta alcanzar una presencia equilibrada de mujeres en estos dos grupos.

ACCIONES:

- Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna: en igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales en los que estén menos representadas.
- Participación de la mujer en cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, como el Curso de Detección de Potencial u otros similares que se puedan realizar en los distintos centros de trabajo; Compromiso de participación del 40-60% de las mujeres en los mismos.
- Promover la participación de mujeres en otros cursos (formación continua) relacionados con actividades masculinizadas en la empresa: mantenimiento, sastrería, cocina y restauración, garantizando, en la medida de lo posible, la participación en los mismos de aquellas trabajadoras que lo soliciten.
- Todas las acciones formativas referenciadas en este apartado se realizarán dentro de la jornada de trabajo.
- Formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a las personas responsables de proponer candidatos y evaluar las posibilidades de promoción, con el fin de garantizar que se realiza esta labor de manera objetiva, sin estereotipos de género que pudieran condicionar las elecciones y evaluaciones de las candidaturas.
- Formación específica ligada a funciones de responsabilidad que contenga, entre otras, las siguientes materias: gestión de equipos, resolución de conflictos, planificación de actividades.
- En cuanto a los sistemas horarios de los nuevos coordinadores y mandos, se promoverán las siguientes medidas:
 - Puesta en marcha de nuevas formas de ordenar el tiempo de trabajo en el Grupo de Mandos y Coordinadores, reduciendo la permanencia en torno al centro de trabajo.
 - Incorporación de las jornadas continuadas en su régimen específico.

- Estas dos medidas para nuevos Coordinadores y Mandos, tendrán carácter universal/general y no se limitarán a un determinado sexo.
 - El carácter de esta política deberá posibilitar la coexistencia con el actual sistema y régimen en los grupos profesionales de coordinadores y mandos, distribución horaria, retribuciones, etc.
 - En todo caso, se garantizará el mantenimiento de la flexibilidad horaria prevista en el Convenio Colectivo, en referencia a los tramos horarios definidos.
- Definición e implantación de un sistema de evaluación continuada del desempeño, con criterios y procedimientos estructurados, baremados, públicos y transparentes. El sistema debe ser objetivo, definiendo las competencias exigidas a la función objeto de evaluación (ventas, cajas, administración, mantenimiento, etc.), orientándose el baremo o peso específico de cada una de ellas en la valoración o puntuación total. A título de ejemplo, y sin carácter exhaustivo, los factores y competencias que se incluirán en la evaluación del desempeño serán: cumplimiento presupuesto ventas (en el caso de vendedores), atención al cliente, comunicación, trabajo en equipo, resolución de problemas de gestión, iniciativa, incidencias de reclamaciones, implicación en los resultados del área..., evitándose aquellos criterios que puedan causar, de forma directa o indirecta, una menor valoración de las mujeres.
 - Promoción de campañas y programas de información que motiven e impulsen la movilidad de las trabajadoras en los puestos de trabajo y grupos profesionales en los que estén subrepresentadas.

PLAZO DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

Durante el primer año desde su constitución, la Comisión de Seguimiento conocerá el contenido de la evaluación de desempeño del personal y cuantificación del resto de criterios de promoción.

Anualmente la empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento información por centro de las promociones realizadas durante ese periodo de referencia, presentados por sexos.

La empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento información sobre el contenido genérico, duración, modalidad, participantes, resultados y criterios de evaluación utilizados en los cursos de detección de potencial, al objeto de revisar las trayectorias profesionales y evolución formativa de las mujeres y hombres en la empresa.

La Comisión de Seguimiento dispondrá igualmente de toda la información relativa al contenido, modalidad y número de participantes de la formación específica en igualdad de trato y oportunidades dirigida a los mandos-responsables de proponer candidatos/as

La Comisión de Seguimiento revisará anualmente la progresión en las promociones de mujeres al grupo de Coordinadores y Mandos.

A partir de las promociones efectuadas en 2009, se informará igualmente a la Comisión de Seguimiento de la modalidad de jornada del trabajador promocionado.

5.- UTILIZAR UNA MAYOR VARIEDAD DE CANALES DE COMUNICACIÓN PARA HACER LLEGAR LA OFERTA DE CURSOS DE FORMACIÓN Y LAS VACANTES EN LOS MISMOS

OBJETIVO.- Acercar el conocimiento de las acciones formativas a los trabajadores y a la Comisión de Seguimiento y, trasladar los criterios que se exigen para la promoción profesional existente en la empresa a la plantilla de cada centro, a las organizaciones sindicales y a las RLT.

ACCIONES:

- Creación de suficientes Puntos de Información de interés para la plantilla - tabloneros de anuncios situados en un lugar visible, cuya información deberá estar actualizada.
- Boletines y circulares (con la oferta formativa, número de promociones realizadas y plazas de nueva creación, a nivel de centro de trabajo) que se colocarán en tabloneros, en la intranet y que también podrá solicitar el trabajador/a al Departamento de Personal o superior jerárquico.
- Acceso a la intranet para todo el personal de plantilla en la que se publiquen los boletines, circulares, cursos disponibles en cada centro de trabajo, etc., de manera que todos los trabajadores y trabajadoras tengan posibilidad de consultarlas.
- Con el objetivo de conseguir el punto anterior, se realizarán acciones formativas que permitan a la plantilla manejar los sistemas de información y acceso a toda la información contenida en soportes electrónicos.
- Igualmente, se realizará una campaña informativa para dar a conocer estos medios de comunicación-información, su contenido, acceso, lugar de ubicación, etc.
- Acercar a la plantilla el conocimiento de los criterios de promoción y de evaluación del desempeño, a cuyo efecto se informará y trasladarán los criterios seguidos y evaluados para la promoción profesional, tanto a la Comisión de Seguimiento como a la representación legal de los trabajadores y a la plantilla.

PLAZOS DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

- Se ejecutará a lo largo del primer año del Plan y, sucesivamente, cada año de manera habitual.
- Esta información se facilitará del mismo modo en las acciones formativas.

6.- FORMAR Y SENSIBILIZAR EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

OBJETIVO.- Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa; RRHH, mandos y personal con responsabilidad, para garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.

ACCIONES.-

- Sensibilización e información- Campaña de Comunicación Interna sobre el Plan de Igualdad; sobre las materias laborales de la normativa laboral (LOIEMH y E.T.).
- Inclusión de módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluidos los mandos y nuevos mandos.
- Edición de manuales específicos, cuyo contenido será determinado por la Comisión de Seguimiento.
- Formación con módulos específicos en igualdad de oportunidades a Directivos, Mandos y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción e información de los trabajadores y trabajadoras.

PLAZO DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

- La empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento, en el plazo de tres meses desde la implantación del Plan Formativo, información sobre el contenido, duración, modalidad, criterios de selección y participantes en los cursos de formación en Igualdad de Oportunidades.
- La Comisión de Seguimiento revisará y propondrá modificaciones a los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.
- El diseño de la campaña de comunicación interna, cuya realización será objeto de consulta por la Comisión de Seguimiento, se efectuará en el primer semestre y su publicidad en el segundo.
- Esta campaña se revisará y se ejecutará en años sucesivos en función de las pautas que sean marcadas por la Comisión de Seguimiento del Plan.
- Las acciones formativas deberán estar en funcionamiento a partir del segundo año a más tardar.

7.- SENSIBILIZAR A UN MAYOR NÚMERO DE TRABAJADORES PARA COMPARTIR CON LAS TRABAJADORAS LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES

OBJETIVO.- Concienciar al personal masculino para que asuma el sentido de corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y dar información para propiciar el disfrute de los derechos de conciliación por el personal masculino.

ACCIONES.-

- En el marco de la Campaña de Comunicación Interna se incluirá un apartado al respecto, en el que, además de sensibilizar, formar e informar a la plantilla masculina sobre la importancia de la corresponsabilidad, se propiciará concretamente la igualdad de obligaciones para con el cuidado de las personas dependientes y la sensibilización en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas.
- Igualmente en el marco de la campaña de Comunicación Interna se incluirá un apartado en el que se expliquen todos los permisos de la LOIEMH y el Convenio Colectivo relacionados con la maternidad/paternidad visibilizando la posibilidad de su disfrute por los padres.
- Se realizarán jornadas explicativas, que impliquen a los trabajadores como sujetos activos en la igualdad de oportunidades.
- Se realizará una campaña de sensibilización, información y formación, dirigida a los trabajadores en las que se expliquen todos los permisos relacionados con la conciliación de la LOIEMH, y sobre todo, que se explique que pueden ser disfrutados tanto por hombres como mujeres.

PLAZO DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

- *La Comisión de Seguimiento estudiará, con carácter anual, la evolución del ejercicio del permiso de paternidad, así como de los permisos y licencias disfrutados por la plantilla masculina relacionados con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar a partir de los datos, por centro de trabajo y sexo, facilitados por la empresa.*
- *Pasado un mes desde el primer año de vigencia del Plan se medirá el impacto, y se impulsarán si es el caso, las medidas establecidas en este punto.*

8.- MEJORAR Y AMPLIAR LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO.- Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación puedan disfrutarse sin obstáculos con arreglo a los criterios legales establecidos, y no supongan un recorte de oportunidades a la promoción, ni en el acceso a la formación, ni una disminución de las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras; mejorar las medidas de conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral, teniendo en cuenta que la conciliación no es un tema sólo de mujeres; introducir nuevas medidas relacionadas con la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo en los términos legalmente establecidos.

ACCIONES.-

- Difundir mediante un folleto informativo los derechos y las medidas de conciliación previstas por la legislación y aprobados en la Ley 3/2007, y aquellas disponibles en la empresa que superen la legislación.
- Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación (y corresponsabilidad) no supongan un menoscabo en las condiciones laborales de los trabajadores. Es decir, las licencias y permisos relativos a la protección de la maternidad y la paternidad, así como los permisos relativos a la atención y cuidado de la familia, no pueden constituir ningún tipo de discriminación.
- La empresa garantizará que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa, no pierdan oportunidades de formación y promoción.

Las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa, o estén en situación de excedencia por motivos familiares, tendrán garantizada su opción a participar en cursos de formación.

- Permiso de lactancia acumulado: ampliación proporcional del período pactado en el Convenio Colectivo por cada hijo más en los casos de partos múltiples.
- Permiso no retribuido por el tiempo indispensable para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.
- Jornadas concertadas para trabajadores con hijos entre 8 y 10 años: los trabajadores con hijos entre 8 y 10 años de edad podrán concertar con la empresa la realización de una jornada inferior a la que tuvieran establecida con carácter normal. Será requisito indispensable para su concesión y establecimiento que el momento de la prestación de la jornada sea

determinado necesariamente con la conformidad de ambas partes. Los trabajadores con un preaviso de 15 días podrán dejar sin efectos el acuerdo.

- Ampliación del permiso por nacimiento de hijos a cinco días, siendo de aplicación en los casos de adopción y acogimiento, siempre y cuando el permiso de maternidad sea compartido por el hombre, como mínimo durante dos semanas.

PLAZO DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

- *Estas actuaciones entrarán en vigor de manera inmediata a la firma del Plan de Igualdad.*
- *Los folletos informativos se elaborarán dentro del primer año de vigencia del Plan.*
- *La Comisión de Seguimiento analizará y detectará cualquier aspecto que esté limitando el uso por la plantilla del conjunto de permisos y licencias reconocidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; medirá el impacto de las medidas que se acuerden.*
- *Asimismo, vigilará que el ejercicio de los permisos acordados se disfruten, garantizando que su ejercicio no suponga un recorte de oportunidades para la plantilla.*

9.- ANALIZAR LOS COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS EN FUNCIÓN DE LAS CATEGORÍAS DE TRABAJO Y LOS DIFERENTES DEPARTAMENTOS

OBJETIVO.-

- Revisar la estructura salarial existente en la empresa, garantizando la transparencia de la misma, de forma que puedan conocerse y comprobarse los criterios retributivos y su respeto a los principios del Plan, y a continuación, en su caso, estudiar medidas para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

ACCIONES.-

- Realización de un análisis de la estructura salarial con desglose de los orígenes de las cuantías que integran todos los conceptos retributivos y, en particular, la realización de un análisis del actual complemento personal, desglosando cada uno de los factores o situaciones que lo integran e indicando los orígenes y cuantías de cada uno de ellos, para adecuar las características y criterios de las diferentes partidas que integran el

Complemento Personal, que deberán ser, transparentes, profesionales y carentes de cualquier requisito o efecto discriminatorio.

- Definir de una forma clara y precisa, todos los conceptos retributivos existentes, describiendo su tipología, las condiciones y requisitos para su percepción.
- Reestructuración del recibo oficial del salario, detallando la estructura salarial existente, una vez realizado el análisis en profundidad.
- Transparencia de la estructura salarial informando a la Comisión de Seguimiento de cuál es la política retributiva, más allá de la establecida en el marco convencional.

PLAZO DE EJECUCION Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

- *El análisis se realizará a lo largo de los dos primeros años.*
- *En el primer trimestre del tercer año desde la aprobación y entrada en vigor del Primer Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento compartirá el análisis de la estructura salarial y de los criterios de percepción de los distintos conceptos salariales.*
- *Una vez compartido el análisis, la comisión de seguimiento podrá proponer medidas que puedan aplicarse anualmente de forma progresiva para el cumplimiento del objetivo descrito en el presente apartado.*

10.- ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DEL ACOSO

OBJETIVO.- Actualizar el "Procedimiento de Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso Moral y Sexual para la Empresa El Corte Inglés" (El Protocolo) para adecuarlo a las definiciones y contenidos establecidos en los artículos 7 y 48 de la LOIEMH e incorporar el Acoso por Razón de Sexo establecido en el artículo 48 del ET.

ACCIONES.-

- Revisión y modificación del Protocolo de prevención y actuación del acoso sexual y por razón de sexo.
- Coordinación de la Comisión Instructora (del Protocolo de prevención y actuación del acoso sexual y por razón de sexo) con la Comisión de Seguimiento del Plan para la información y seguimiento del procedimiento abierto.

PLAZOS DE EJECUCION Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

- *Anualmente, la empresa, en los casos que haya habido sanción, facilitará el número de casos de acoso por centro de trabajo en los que ha intervenido la Comisión Instructora, el procedimiento llevado a cabo, y las conclusiones alcanzadas por la misma.*
- *Dentro del primer trimestre desde la entrada en vigor del Plan se pondrá en marcha la actualización.*

11.- PRENDAS DE TRABAJO

OBJETIVO.- Establecer un criterio homogéneo para la uniformidad de la plantilla para cada una de las áreas en las que sea necesaria la uniformidad.

ACCIONES.-

- La empresa establecerá los criterios para la uniformidad de manera homogénea de cada unidad o departamento afectados por la misma.

PLAZOS DE EJECUCION Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

- *En el plazo de un año se establecerán los criterios de uniformidad para las distintas áreas.*
- *La Empresa pondrá en conocimiento de la Comisión de seguimiento los criterios que vaya marcando sobre uniformidad en los distintos departamentos o áreas.*
- *La Comisión de seguimiento velará por la implantación de la misma con carácter homogéneo para ambos sexos.*

V. 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 el empresario en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de informar a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras 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.

Concretamente, la fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de la empresa El Corte Inglés 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 de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

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

a.- Constitución.-

Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan la creación de una COMISIÓN DE SEGUIMIENTO 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 El Corte Inglés. Dicha Comisión se constituirá al mes siguiente de la aprobación de dicho Plan de Igualdad

b.- Composición.-

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de El Corte Inglés estará compuesta con carácter paritario por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del Plan, concretamente, cuatro representantes de la parte empresarial y cuatro

representantes de la parte sindical, los cuales serán designados, respectivamente, por dichas partes firmantes, con la composición que se detalla a continuación:

Por la parte empresarial:

- 4 representantes

Por la parte sindical:

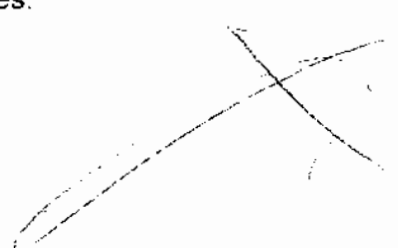
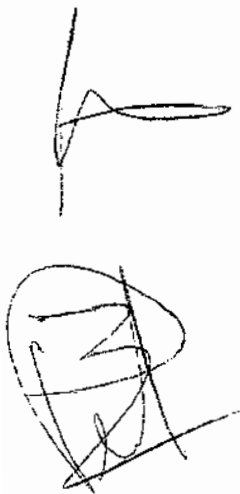
- UGT: 1 representante
- CCOO: 1 representante
- FETICO: 1 representante
- FASGA: 1 representante

Las designaciones de los miembros por cada una de las organizaciones se realizarán dentro de los quince días naturales siguientes de la firma del Plan. Uno de los vocales designados por la empresa actuará como responsable-coordinador ante las partes, facilitando una dirección electrónica a la que puedan hacerse las comunicaciones.

c.- Funciones.-

Dicha Comisión tendrá como funciones las siguientes:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual, donde se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la Empresa, con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.
- Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas, que en su caso serán objeto de tratamiento en el órgano competente.
- La Comisión también realizará funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de los órganos de representación de los trabajadores.



c.1 Atribuciones generales de la Comisión

- Interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Seguimiento de la aplicación.
- 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 los negociadores de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento trimestral, semestral, o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- La Comisión se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento interno que deberá ser aprobado en el primer trimestre después de la firma del Plan de Igualdad.

c.2. 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 acciones.
- 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 las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones 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:
 - o los resultados obtenidos con la ejecución del Plan
 - o el grado de ejecución de las acciones
 - o las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento
 - o identificación de posibles acciones futuras

- Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una **evaluación parcial** a los dos años y medio desde la entrada en vigor del mismo y, otra evaluación final, tres meses antes de que transcurran los cinco años desde su firma. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.
- En la **evaluación final** del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:
 - o el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan
 - o nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos
 - o grado de consecución de los resultados esperados
 - o nivel de desarrollo de las acciones emprendidas
 - o grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones
 - o tipo de dificultades y soluciones emprendidas
 - o cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad
 - o 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, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

d.- Funcionamiento.-

La Comisión se reunirá como mínimo 2 veces al año, con carácter ordinario, así como, podrán celebrarse reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Durante el primer año de vigencia las reuniones ordinarias serán trimestrales.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del término 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.

Domicilio: a efectos de notificaciones y convocatorias, queda fijado como domicilio de la Comisión cada una de las sedes de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este Acuerdo Laboral, las cuales se indican a continuación.

- El Corte Inglés, S.A.: Calle Fuente del Berro 14, 28009 Madrid
- Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras (FECOHT-CCOO). Plaza Cristino Martos, 4-3º 28015 Madrid.
- FASGA: Calle Almagro nº 4, 2º Piso, 28010 Madrid.
- FETICO: Calle Orense nº 8, 2ª Planta, 28020 Madrid.
- Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores (UGT). Avda. de América, 25-4ª 28002 Madrid.

e.- Medios.

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

- Lugar adecuado para realizar las reuniones.
- Material preciso para ellas
- Aportación de la información estadística, desagregada por sexos y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de los miembros de la comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión de Seguimiento y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de los representantes de los trabajadores.

El responsable-coordinador designado será quien facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficaz de la Comisión.

f.- Solución extrajudicial de conflictos

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

The image shows several handwritten signatures in black ink. A horizontal dashed line is drawn across the page, separating the text from the signatures. There are four distinct signatures: one on the left side above the line, one in the center below the line, one on the right side above the line, and one on the right side below the line.