

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**2199** *Resolución de 8 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad entre mujeres y hombres de Grandes Almacenes FNAC España, SA.*

Visto el texto del Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la empresa Grandes Almacenes FNAC España, S.A. (Código de convenio n.º 90100322112013), que viene a dar cumplimiento a lo establecido en el Convenio colectivo que le es de aplicación, plan de igualdad, que fue suscrito con fecha 17 de diciembre de 2012, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO., UGT y FETICO que representan a la mayoría de los miembros de los Comités de empresa y Delegados de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado plan de igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 8 de febrero de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### **PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES G.A FNAC ESPAÑA, S.A**

1. Introducción:

##### *¿Qué es la Fnac?*

Líder en la distribución de bienes culturales y tecnológicos

La Fnac es líder europeo en la distribución de productos tecnológicos y culturales, y constituye un ejemplo único de alianza entre comercio y cultura. Libros, discos, cine, imagen, sonido e informática convergen de forma inigualable en un lugar de compra, asesoramiento, descubrimiento y encuentro.

La Fnac, filial del grupo PPR, es una de las 500 empresas europeas más importantes, y cuenta con una presencia internacional muy amplia, con 110 tiendas repartidas en 8 países: Francia, Bélgica, España, Italia, Portugal y Grecia.

En 1993 la Fnac llega a España inaugurando su primera tienda en Madrid. Después llegarían Barcelona, Valencia, Zaragoza, Sevilla... hasta llegar a las actuales 24 tiendas en España.

## La Fnac y PPR

Líder de la distribución especializada en Europa y principal actor en el sector del lujo, el grupo PPR entra en el accionariado de la Fnac en 1994, y se convierte en el único accionista en julio de 1996.

La actividad del grupo PPR, centrada en el cliente particular, se organiza alrededor de dos sectores: El sector Retail, formado por las enseñas Printemps, Redcats, Fnac y CFAO; y el sector Lujo que reúne diez marcas en el seno del grupo Gucci: Gucci, Yves Saint Laurent, YSL Beauté, Sergio Rossi, Boucheron, Bottega Veneta, Bedat & Co, Balenciaga, Alexander McQueen y Stella McCartney.

La pertenencia al grupo PPR constituye realmente un valor añadido para la Fnac. Esto nos permite poner en común las mejores prácticas, compartir experiencias de marketing y agrupar compras en ciertos tipos de productos. En materia de recursos humanos, nos permite igualmente el desarrollo las capacidades directivas y ofrecer a todos los empleados la movilidad internacional y sectorial que deseen.

## *El concepto Fnac*

### Cultivar la Diferencia

La Fnac nació en 1954 en condiciones singulares, fundada por un grupo de mujeres y hombres que querían practicar un comercio diferente. Un comercio para todos y no sólo para la élite. Un comercio de defensa del consumidor, fundado sobre la libertad y la responsabilidad de los vendedores. La Fnac reivindica siempre este planteamiento, que constituye su patrimonio genético.

### La diversidad de elección y la amplitud de la oferta

Con 300.000 referencias en Libros, 200.000 en Música, 32.000 en Informática, Foto, Sonido, Imagen y videojuegos, y 31.000 referencias en Cine y DVD, la Fnac dispone de la oferta más amplia del mercado en productos culturales y tecnológicos.

Además del gran surtido disponible en las tiendas, la Fnac ofrece numerosos servicios, como la posibilidad de pedir libros no referenciados, o discos de importación, así como los puntos de escucha de las novedades musicales.

Pero la posibilidad de elegir no significa vender cualquier cosa. Por ello, en materia de productos tecnológicos, en Fnac encontrarás las mejores y más reconocidas marcas.

### La prescripción independiente y la calidad del consejo

Pero el producto por sí solo, incluso al mejor precio, no es suficiente para satisfacer al cliente. Es necesario en cada ocasión aportar ese «más» que marca la diferencia. Ese «más» es sobre todo la independencia de la prescripción Fnac.

Para garantizar esta independencia, los vendedores de la Fnac no reciben porcentaje alguno sobre las ventas de tal o cual producto. En consecuencia, ellos aconsejan un producto por su calidad, y por su adecuación a las necesidades del cliente, con total objetividad.

Ese «más», es igualmente la calidad del asesoramiento, garantizado por la formación y la competencia de los vendedores. Gracias a los resultados del Laboratorio de pruebas de la Fnac, que analiza y critica con total independencia y transparencia los productos, ellos conocen perfectamente aquello que recomiendan.

### La innovación

Fiel a su imagen de pionera en nuevas tecnologías, la Fnac siempre ha presentado en primicia las tecnologías y los productos innovadores. La Fnac explora también los nuevos territorios de los soportes digitales y de la convergencia tecnológica, organizando

eventos en sus Fórum. En el apartado cultural, la Fnac promueve y señala al público los nuevos talentos emergentes de la música, la literatura, el cine y la fotografía.

#### Los Fórum de la Fnac

Con la llegada de los libros a la Fnac, en 1974, nacen los Fórum: espacios en el interior de las tiendas enteramente consagrados a la cultura y al encuentro con artistas, a los conciertos, a las firmas, a los debates con personalidades influyentes... y con entrada libre y gratuita. Hoy, prácticamente todas las tiendas tienen uno. Los Fórum se han convertido en verdaderos lugares de diálogo y descubrimiento de todas las facetas de la cultura relacionada con los productos que comercializa la Fnac.

Cada día un evento. La programación de los Fórum está disponible en las tiendas y en [www.fnac.es](http://www.fnac.es).

#### Los eventos Fnac

La Fnac participa activamente como agente cultural en diferentes ámbitos. Así, los Fórum de las tiendas son un punto de encuentro entre creadores y público con conciertos en directo, proyecciones de películas, presentaciones de libros, talleres sobre nuevas tecnologías, debates con personalidades de actualidad, etc. Igualmente, las galerías Fnac acogen permanentemente exposiciones fotográficas y gráficas de artistas nacionales e internacionales.

El portal cultural de Fnac, [www.clubcultura.com](http://www.clubcultura.com), informa sobre la actualidad cultural y alberga las páginas oficiales de los más importantes creadores de habla hispana como Carlos Fuentes, Alejandro Amenábar, Luis Eduardo Aute, Mario Vargas Llosa, Carlos Saura, Ana María Matute o Fernando Trueba y da cabida a blogs de jóvenes creadores como Agustín Fernández Mallo o David Planell.

Fnac otorga además diversos premios destinados a fomentar la actividad creadora en sus diferentes facetas: Premios Nuevo Talento Fnac de Música, Literatura, Fotografía y Cortometraje, Premio Internacional Fnac-Sins Entido de Novela Gráfica, Premio Fnac Salambó de Literatura, etc...

#### Las Galerías Fotográficas

La vocación cultural de la Fnac nació gracias a la fotografía, con una primera exposición de fotos artísticas en 1969. Mediante su red de Galerías fotográficas, la Fnac persigue desde su origen una acción de difusión y de promoción de la fotografía en todos los países en los que está presente.

En cada tienda Fnac, la Galería fotográfica es un espacio permanente dedicado a la fotografía, y un lugar de encuentro de los fotógrafos con el gran público. En ellas se presentan las obras de los grandes fotógrafos españoles e internacionales, así como de los jóvenes talentos. Las Galerías fotográficas dan testimonio de la voluntad de la Fnac de divulgar la fotografía en un espacio accesible y gratuito; de consagrar y sostener la sosteniendo el trabajo de los grandes fotógrafos; y de promover los nuevos talentos con el premio anual «Nuevo Talento de Fotografía Fnac».

#### *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 Fnac España 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 (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*

Fnac España, desde sus comienzos, ha forjado su cultura corporativa sobre el compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Así, todos los procesos y políticas de Recursos Humanos están basados en la formación y desarrollo de las personas en igualdad de condiciones, independientemente de su sexo, raza, estado civil, nacionalidad, discapacidad, ideas políticas o credo religioso.

No obstante lo anterior, por parte de Fnac España se es consciente que se trata de una carrera de fondo por lo que se compromete a dar continuidad y redoblar esfuerzos en aras impulsar este compromiso con el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la organización.

### *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.

## 2. Estructura:

El Plan de Igualdad de Fnac España 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 y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, 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 ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa 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 y/o criterios de seguimiento.
- Medidas.
- 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 (Área de Recursos Humanos), 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. Selección y contratación.
2. Formación.
3. Promoción y desarrollo profesional.
4. Retribución.
5. Conciliación y ordenación del tiempo de trabajo.
6. Comunicación y sensibilización.
7. Salud laboral.

8. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
9. Violencia de género.

### 3. Definiciones:

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 (art. 3, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

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. (Art. 5, Ley 3/2007).

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. (Art. 43, Ley 3/2007).

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. (Art. 6.1, Ley 3/2007).

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. (Art. 6.2, Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3, Ley 3/2007).

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. (Art. 7.1, Ley 3/2007).

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. (Art. 7.2, Ley 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3, Ley 3/2007).

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. (Art. 7.4, Ley 3/2007).

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. (Art.28, Estatuto Trabajadores).

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. (Art. 8, Ley 3/2007).

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. (Art. 9, Ley 3/2007).

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. (Art. 10, Ley 3/2007).

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. (Art. 11, Ley 3/2007).

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. (Art. 12.1, Ley 3/2007).

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. (Art. 44.1, Ley 3/2007).

4. **Ámbito de aplicación:**

Este Plan de Igualdad es de aplicación a todos los centros de trabajo y a toda la plantilla de Fnac España, incluido el personal de Alta Dirección.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que el grupo pueda abrir y comprar o gestionar durante la presencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

## 5. Vigencia:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de 4 años, a contar desde el 01 de enero de 2013.

Tres meses antes de la finalización de la vigencia, las partes comenzarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad.

## 6. Objetivos generales:

El plan de Igualdad de Fnac España tiene como objetivos generales: Avanzar y garantizar la Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación y demás condiciones laborales, e Integrar aún más la perspectiva de género en la gestión empresarial.

Establecer la transversalidad de género como un principio de la cultura de la empresa.  
Garantizar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa, fomentando la corresponsabilidad.

## 7. Objetivos específicos y medidas:

### Selección y contratación:

Garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la selección para el acceso a la empresa y en la contratación.

Asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres dentro de la organización.

### Formación:

Integrar la perspectiva de género en las acciones formativas de la empresa, y sensibilizar y formar a la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la formación.

### Promoción y desarrollo profesional:

Promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la objetividad y la no discriminación directa e indirecta en el proceso de promoción y desarrollo profesional.

### Comunicación:

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

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.

### Retribución:

Garantizar la igualdad retributiva de mujeres y hombres en trabajos de igual valor.

### Conciliación y ordenación del trabajo:

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso y ejercicio de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin que el ejercicio de las mismas suponga un perjuicio en el desarrollo y condiciones profesionales.

Revisar el conjunto de medidas de conciliación de la vida laboral y personal y estudiar nuevas medidas en materia de conciliación.

## Salud laboral:

Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de prevención de riesgos laborales, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y las trabajadoras.

## Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo:

Asegurar que los trabajadores y las trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.

## Violencia de género:

Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.

## 1. Selección y contratación:

Objetivo 1: Garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la selección para el acceso a la empresa y en la contratación.

Medidas	Indicadores	Plazos
1. Revisar y unificar procedimientos y metodologías de selección y contratación, y promoción incluyendo criterios de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	Procedimientos revisados y unificados.	1 año desde firma.
2. Complementar el Manual de Selección actual para adecuarlo a criterios de selección igualitarios.	Manual complementado.	6 meses desde firma.
3. Revisar las ofertas de empleo y descripciones de puestos de trabajo para que contengan una denominación neutra sin referencias sexistas en las mismas.	Las ofertas de empleo y descripciones de puestos contienen una denominación neutra.	6 meses desde firma.
4. Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	Reseña en ofertas de empleo sobre el compromiso de la empresa sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	2 meses desde firma.
5. Revisar el lenguaje y las prácticas de comunicación existentes en selección para garantizar la utilización de lenguaje no sexista e imágenes no estereotipadas.	Las ofertas de empleo y descripciones de puestos contienen una denominación neutra.	6 meses desde firma.
6. Formar a las personas responsables en los procesos de selección en materia de Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	Responsables de Selección formados en materia de Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. (N.º personas formadas sobre total).	Responsables RH formados en plazo 1 año desde firma.
7. Transmitir a las empresas y consultoras de selección que trabajen con Fnac nuestro compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres para que lo apliquen en los procesos que gestionen para la empresa.	Modelo de comunicación remitida a proveedores y consultoras.	6 meses desde firma.
8. Transmitir a las Empresas de Trabajo Temporal que apliquen los mismos criterios de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres respecto del personal que las mismas ponen a disposición de la empresa.		

Medidas	Indicadores	Plazos
9. Comunicar a todo el personal las vacantes a través de los medios de comunicación internos asegurando que la información llega por igual a mujeres y hombres.	Vacantes publicadas a través del portal del emplead@.	1 mes desde firma.

Objetivo 2: Asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres dentro de la organización.

Medidas	Indicadores	Plazos
10. Establecer la medida de acción positiva en el sentido de dar preferencia a la contratación del sexo menos representado en el Grupo profesional** siempre que se den los criterios de idoneidad, competencias, experiencia y cualificación profesional.	N.º de acciones positivas realizadas y descripción de las mismas	Revisar resultados de forma anual.
11. Cuando surja una vacante a tiempo completo o de mayor jornada, establecer medida de acción positiva en el sentido de dar preferencia a la contratación del sexo con mayor parcialidad a nivel empresa siempre que se den los criterios de idoneidad, competencias, experiencia y cualificación profesional.		
12. Cuando surja una vacante de carácter indefinido, establecer la medida de acción positiva en el sentido de dar preferencia a la contratación del sexo con mayor temporalidad a nivel empresa siempre que se den los criterios de idoneidad, competencias, experiencia y cualificación profesional.		
13. Asegurar en las nuevas aperturas de tienda una presencia equilibrada entre mujeres y hombres a nivel general.	Informe por sexo de las aperturas.	Información en la siguiente reunión inmediatamente posterior a la apertura.
14. Establecer la revisión periódica en la Comisión de Seguimiento del equilibrio por sexos de la plantilla, por tipo de contrato y por Grupo profesional con el compromiso de adoptar medidas de acción positiva para corregir posibles desviaciones.	Informe por sexo, por grupo profesional y por tipo de contrato.	Información Anual.

## 2. Formación:

Objetivo 1: Integrar la perspectiva de género en las acciones formativas de la empresa, y sensibilizar y formar a la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Medidas	Indicadores	Plazos
1. Implantar acciones de formación, participación y sensibilización en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en cursos de integración de la nueva plantilla y de reciclaje a la plantilla existente, adecuando los contenidos a cada colectivo específico.	N.º cursos impartidos y n.º de participantes.	1 año desde firma.
2. Formar al personal de mando en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	N.º cursos realizados y % mandos formados.	3 años con información anual.
3. Revisar desde la perspectiva de género los contenidos de los cursos internos	Cursos internos revisados.	2 años desde firma.

Medidas	Indicadores	Plazos
4. Transmitir a las empresas de formación que trabajen con Fnac nuestro compromiso en relación a la Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres para ser incorporado en todos los cursos que realicen para la empresa (lenguaje, contenido no sexista, etc.).	Modelo de comunicación remitida a proveedores y consultoras.	6 meses desde firma.

Objetivo 2: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la formación

Medidas	Indicadores	Plazos
5. Garantizar la publicación del plan de formación y el conocimiento de las acciones formativas a través del portal del emplead@ para asegurar la igualdad en el acceso para mujeres y hombres.	Plan de Igualdad publicado en el portal.	1 mes desde firma.
6. Garantizar la participación de mujeres en cursos de desarrollo directivo.	N.º de mujeres participantes (ESIC y ESADE y Universidad Corporativa) y n.º total participantes.	Información anual.
7. Posibilitar el acceso de las mujeres y/o hombres a cursos relacionados con temas o disciplinas en las que se encuentren menos representados.	Acceso libre a todos los cursos incluidos en la plataforma de e-learning.	6 meses desde firma.
8. Revisar e informar a la Comisión de seguimiento sobre la participación por sexos en los distintos cursos de formación.	Informe sobre participación por sexos desglosado por tipo de formación.	Informe anual.

### 3. Promoción y desarrollo profesional:

Objetivo: Promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la objetividad y la no discriminación directa e indirecta en el proceso de promoción y desarrollo profesional.

Medidas	Indicadores	Plazos
1. Formar en Igualdad a las personas que intervienen en los procesos de promoción (Recursos Humanos, Dirección y mandos).	Responsables de Promoción formados en materia de Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	Responsables RH formados en plazo 1 año desde firma. Resto mandos en plazo 3 años.
2. Reforzar el sistema de comunicación de vacantes incluyendo los requisitos de acceso a las mismas.	Vacantes publicadas en el portal incluyendo los requisitos de acceso a las mismas.	3 meses desde firma.
3. Garantizar la comunicación a toda la plantilla de los requisitos de acceso a las pruebas de Assessment Centre.	Requisitos de acceso a las pruebas de Assessment Centre publicados en el portal.	3 meses desde firma.
4. Establecer la medida de acción positiva en los procesos de promoción interna, en el sentido de dar preferencia a la promoción del sexo menos representado en el Grupo profesional siempre que se den los mismos criterios de idoneidad, competencias y adecuación profesional.	N.º de acciones positivas aplicadas y detalle.	Revisar resultados de forma anual.
5. Fomentar la posibilidad que todas las personas puedan comunicar sus deseos de promoción y desarrollo profesional, a través de la evaluación del desempeño.	Evaluación del desempeño permitiendo indicar preferencias de movilidad funcional, geográfica y promoción.	6 meses desde firma.

Medidas	Indicadores	Plazos
6. Posibilitar que toda la plantilla pueda registrar su cualificación académica a través del portal del emplead@ con la finalidad de tenerlos en cuenta en procesos de promoción.	Apartado habilitado en el portal para que toda la plantilla pueda registrar su cualificación académica.	1 mes desde firma.
7. Mejorar el proceso de promoción invitando, de forma proactiva, a las personas que hayan manifestado su interés de cambio a través de la evaluación del desempeño.	N.º mujeres que se postulan como candidatas a promocionar.	A partir 2.º año desde firma.
8. Garantizar la igualdad de oportunidades de promoción a toda la plantilla, de forma que la jornada a tiempo parcial o la jornada reducida no represente una barrera para promocionar.	N.º de promociones de trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo parcial o jornada reducida por sexo.	Información anual.
9. Informar a la persona candidata a una promoción sobre los motivos de no haber sido seleccionada.	Modelo de comunicación.	3 meses desde firma.
10. Informar a la Comisión de Seguimiento sobre las promociones por sexo, por Grupo Profesional y por tipo de jornada (TC y TP).	Informe sobre promociones por sexo, por grupo profesional y por tipo de jornada (TC y TP), indicando grupos origen y destino.	Informe anual.

#### 4. Comunicación y sensibilización:

Objetivo 1: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

Medidas	Indicadores	Plazos
1. Utilizar un lenguaje neutro e imágenes no estereotipadas en todos los medios de comunicación interna y externa (Web, portal del emplead@, etc.), siguiendo unas recomendaciones en el uso de lenguaje no sexista.	Los medios de comunicación interna y externa utilizan un lenguaje neutro e imágenes no estereotipadas.	2 años desde firma
2. El portal del emplead@ estará siempre actualizado con información relativa al Plan de Igualdad (contenido del plan, vacantes, plan de formación, protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, protocolo sobre prevención de riesgos durante el embarazo, etc.).	Plan de Igualdad actualizado en portal.	6 meses desde firma
3. Desarrollar una campaña informativa sobre la existencia, ubicación, contenidos y funcionamiento de los canales de comunicación internos.	Acciones desarrolladas en la campaña.	Informe transcurrido 1 año desde firma.
4. Incluir en la web el compromiso de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	Compromiso de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres incluido en la fnac. es.	6 meses desde firma.

Objetivo 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	Plazos
1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de «Igualdad de oportunidades» en el portal del emplead@, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Sección en portal del emplead@ sobre «Igualdad de oportunidades».	3 meses desde firma.

Medidas	Indicadores	Plazos
2. Informar a las empresas colaboradoras y proveedores de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Modelo de comunicación remitida a empresas colaboradoras y proveedores.	6 meses desde firma.
3. Editar el plan de igualdad y realizar una campaña específica de difusión interna del mismo.	Plan Editado y campaña realizada.	6 meses desde firma.
4. Realizar una encuesta de opinión a la plantilla sobre el grado de conocimiento del Plan de Igualdad.	Encuesta de opinión realizada.	Transcurrido 1 año desde firma.
5. Incluir noticias de igualdad en las e-news internas.	E-news con noticias de igualdad.	6 meses desde firma.
6. Motivar la participación a través del portal del emplead@ para que la plantilla pueda dar ideas de cómo fomentar aún más la igualdad entre mujeres y hombres.	Comentarios a noticias a través del portal.	6 meses desde firma

### Objetivo 3: Disponer de información estadística desagregada por sexo.

Medidas	Indicadores	Plazos
Anualmente se facilitará a la Comisión de Seguimiento información estadística con los parámetros analizados en el diagnóstico inicial.	Informe estadístico parámetros diagnóstico inicial.	Informe anual.

### 5. Retribución:

Objetivo: Garantizar la igualdad retributiva de mujeres y hombres en trabajos de igual valor.

Medidas	Indicadores	Plazos
1. Realizar un análisis de la estructura salarial fija por sexo y grupo profesional para, en el caso de detectarse diferencias salariales por razón de sexo, establecer medidas de acción para corregirlas.	Informe sobre retribución fija media por sexo y grupo profesional.	Informe transcurrido 1 año desde firma.
2. Realizar un análisis de la estructura de la VIM (Variable Individual Mensual) para garantizar que en su estructura, cálculo y pago no intervienen factores relacionados con el sexo sino únicamente factores objetivos relacionados con el desempeño y las ventas.	Informe sobre estructura de la VIM.	Informe transcurrido 1 año desde firma.
3. Publicar el procedimiento de la VIM en el portal del emplead@ para garantizar su conocimiento por toda la plantilla y dar transparencia a la política retributiva.	Procedimiento VIM publicado en portal.	1 mes desde firma.
4. Publicar todos los Beneficios Sociales en el portal del emplead@ para garantizar su conocimiento por toda la plantilla y dar transparencia a la política retributiva.	Beneficios publicados en portal a través de herramienta Inspiring Benefits.	1 mes desde firma.
5. Informar a la Comisión de Seguimiento sobre salarios medios por sexo y por Grupo Profesional.	Informe sobre salarios medios por sexo y grupo profesional.	Informe anual.

### 6. Conciliación y ordenación del trabajo:

Objetivo 1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso y ejercicio de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin que el ejercicio de las mismas suponga un perjuicio en el desarrollo y condiciones profesionales.

Medidas	Indicadores	Plazos
1. Garantizar el cumplimiento de la Carta Marco de Compromisos sobre la calidad de la vida profesional y la prevención del estrés en el trabajo de los trabajadores del Grupo PPR en Europa.**	N.º de formaciones impartidas y nº de participantes por sexo en gestión de estrés.	Informe anual.
2. Difundir a través del portal del emplead@ los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes que corresponden a toda la plantilla (Hombres y Mujeres).	Permisos, derechos y medidas de conciliación publicadas en el portal, diferenciando entre E.T, Convenio y Plan.	1 año desde firma.
3. Revisar el conjunto de permisos y licencias (las existentes y las que se acuerden), para detectar cualquier aspecto que esté limitando su solicitud y/o disfrute.	Permisos y licencias revisadas, y establecido formato y vía de solicitud estándar de las mismas.	6 meses desde firma.
4. Controlar que las personas que se acojan a una jornada distinta de la habitual, no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Informe promociones por tipo de jornada y por sexo.	Informe anual.
5. Las solicitudes de permisos y licencias para la conciliación se deberán dirigir y tramitar directamente desde el Departamento de Recursos Humanos del centro.	Procedimiento de gestión de solicitudes por Recursos Humanos.	1 mes desde firma.
6. Informar a la Comisión de Igualdad sobre los disfrutes de excedencias por guarda legal y cuidado de familiares, suspensiones de contrato por maternidad y paternidad y reducciones de jornada por motivos familiares.	Informe por sexo sobre excedencias por guarda legal y cuidado de familiares, suspensiones de contrato por maternidad y paternidad y reducciones de jornada por motivos familiares.	Informe anual.

Objetivo 2: Revisar el conjunto de medidas de conciliación de la vida laboral y personal y estudiar nuevas medidas en materia de conciliación.

Medidas	Indicadores	Plazos
7. Los trabajadores y las trabajadoras con hijos/as de 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 y las trabajadoras, con un preaviso de quince días, podrán dejar sin efecto el acuerdo.	Todos los nuevos permisos, derechos y procedimientos, implantados y comunicados a toda la plantilla.	Vigencia desde firma, plazo comunicación 1 año desde firma.
8. Las horas dedicadas a la realización de cualquier acción formativa, se realizarán como normal general, dentro de la jornada de trabajo.	Informe sobre horas de formación dentro de la jornada de trabajo.	Vigencia desde firma, plazo comunicación 1 año desde firma.
9. Utilizar las nuevas tecnologías de la información (Audioconferencia, etc.), siempre que sea posible, para evitar continuos viajes o desplazamientos.	Todos los nuevos permisos, derechos y procedimientos, implantados y comunicados a toda la plantilla.	Vigencia desde firma, plazo comunicación 1 año desde firma.
10. Realizar campañas informativas y de sensibilización sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.	Campañas realizadas a través del portal.	6 meses desde firma.
11. Facilitar la solicitud de cambios de turnos por motivos personales y familiares.	Establecido procedimiento de solicitud de cambios de turnos en portal.	6 meses desde firma.

Medidas	Indicadores	Plazos
12. En caso de fallecimiento de un progenitor con quien convivan habitualmente sus descendientes menores de 10 años, o que padezca una enfermedad o accidente de larga duración que le imposibilite para la atención de los mismos, el otro progenitor podrá disfrutar de una licencia no retribuida de hasta un mes.	Todos los nuevos permisos, derechos y procedimientos, implantados y comunicados a toda la plantilla.	Vigencia desde firma, plazo campaña comunicación 1 año desde firma.
13. Garantizar un permiso no retribuido de hasta 3 días no necesariamente continuados para la realización de trámites de adopción internacional.	Todos los nuevos permisos, derechos y procedimientos, implantados y comunicados a toda la plantilla.	Vigencia desde firma, plazo comunicación 1 año desde firma.
14. Establecer una excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo, de hasta 1 mes para las personas en trámites de adopción internacional.	Todos los nuevos permisos, derechos y procedimientos, implantados y comunicados a toda la plantilla.	Vigencia desde firma, plazo comunicación 1 año desde firma.
15. Establecer la posibilidad de unir una parte del periodo de vacaciones a los permisos por nacimiento, defunción, enfermedad de familiares de primer grado de consanguinidad y hermanos, en el caso de que el sujeto que da derecho a los mencionados permisos resida en el extranjero.	Todos los nuevos permisos, derechos y procedimientos, implantados y comunicados a toda la plantilla.	Vigencia desde firma, plazo comunicación 1 año desde firma.
16. Posibilitar la unión de las vacaciones al permiso de paternidad.	Todos los nuevos permisos, derechos y procedimientos, implantados y comunicados a toda la plantilla.	Vigencia desde firma, plazo comunicación 1 año desde firma.
17. Establecer la posibilidad de acogerse al «Periodo Sabático para la Formación individual» en los términos y condiciones establecidas a nivel interno por la empresa.	Todos los nuevos permisos, derechos y procedimientos, implantados y comunicados a toda la plantilla.	Vigencia desde firma, plazo comunicación 1 año desde firma.
18. Licencia no retribuida, recuperable en tiempo de trabajo, a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, cuando no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo.	Todos los nuevos permisos, derechos y procedimientos, implantados y comunicados a toda la plantilla.	Vigencia desde firma, plazo comunicación 1 año desde firma.
19. Realizar cursos de gestión del tiempo y del estrés.	N.º de formaciones impartidas y n.º de participantes por sexo.	Informe Anual.
20. Facilitar información sobre colegios y guarderías cercanos a los centros de trabajo.	Información disponible en el portal	6 meses desde firma.
21. Favorecer que las personas en situación de reducción de jornada puedan realizar sus 16 horas de formación mínima anual.	Informe de horas de formación por centro de trabajo, con análisis de las reducciones de jornada.	Informe Anual.
22. Dentro de las peticiones de traslado se tendrán en cuenta, de forma particular, aquellas situaciones que, como la reubicación familiar, favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral	Todos los nuevos permisos, derechos y procedimientos, implantados y comunicados a toda la plantilla.	Vigencia desde firma, plazo comunicación 1 año desde firma.
23. Establecer prioridad en el cambio de turno con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as, para padres o madres separados/as o divorciados/as cuya guardia y custodia recaiga exclusivamente en un progenitor, siempre que dicha circunstancia sea debidamente acreditada.	Todos los nuevos permisos, derechos y procedimientos, implantados y comunicados a toda la plantilla	Vigencia desde firma, plazo comunicación 1 año desde firma.

Medidas	Indicadores	Plazos
<p>24. Progenitores, adoptantes y acogedores de carácter preadoptivo o permanente, tendrán derecho a una reducción de jornada según lo dispuesto en el artículo 37 del ET. Esta reducción concretadas sus requisitos y condiciones en el EL Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, es para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a cargo afectado por cáncer, o por cualquier otra enfermedad grave incluida en el listado que figura en el Anexo del citado RD, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por le informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario competente, y con máximo hasta que el menor cumpla los 18 años.</p> <p>Esta reducción se podrá acumular en jornadas completas según las necesidades de la persona causante previo acuerdo entre ambas partes (trabajador@ y empresa).</p>	Todos los nuevos permisos, derechos y procedimientos, implantados y comunicados a toda la plantilla.	Vigencia desde firma, plazo comunicación 1 año desde firma.

#### 7. Salud laboral:

Objetivo: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de prevención de riesgos laborales, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y las trabajadoras.

Medidas	Indicadores	Plazos
1. Garantizar un embarazo y una lactancia saludables adecuando las condiciones y tiempo de trabajo y, si no fuese posible, activar los mecanismos necesarios para facilitar el cambio del puesto de trabajo a uno exento de riesgos. De no ser posible, por cuestiones objetivas justificables, proceder a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, sin que esto perjudique la vida profesional de las mujeres que deciden ser madres.	Procedimiento, de actuación en situaciones de riesgo durante el embarazo o lactancia natural, revisado.	1 año desde firma.
2. Revisar las evaluaciones de riesgos para garantizar que incluyen la previsión en caso de embarazo o lactancia.	Evaluaciones de riesgos incluyen previsión en caso de embarazo o lactancia.	1 año desde firma.
3. Determinar la relación de puestos de trabajo exentos de riesgo durante el embarazo y la lactancia, con información al Comité Intercentros de Seguridad y Salud y a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.	Informe con relación de puestos de trabajo exentos de riesgo durante el embarazo y la lactancia, entregado a Comisión de Seguimiento y CISS.	1 año desde firma.
4. Difundir a través del portal del emplead@ el protocolo de actuación de la empresa en situaciones de riesgo por embarazo.	Protocolo publicado en portal.	1 mes desde firma.
5. En caso de solicitarse, permitir la inclusión de la pareja de hecho en la póliza de seguro médico privado conforme a la política interna establecida en la empresa en este sentido.	Todos los nuevos permisos, derechos y procedimientos, implantados y comunicados a toda la plantilla.	Vigencia desde firma, plazo comunicación 1 año desde firma.
6. Informar a la Comisión de Seguimiento sobre siniestralidad por sexo y por Grupo Profesional.	Informe sobre siniestralidad por sexo y puesto de trabajo.	Informe anual.

## 8. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo:

Objetivo: Asegurar que los trabajadores y las trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.

Medidas	Indicadores	Plazos
1. Difundir el protocolo de acoso a toda la plantilla a través del portal del emplead@.	Protocolo publicado en portal.	1 mes desde firma.
2. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo.	Presentación contenido módulo sobre prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo.	1 año desde firma.
3. Realizar un informe anual de casos de acoso: casos notificados a la empresa, número de veces que se ha constituido la Comisión Instructora, denuncias archivadas, casos de acoso resueltos por la Comisión y solución determinada, que se presentará a la Comisión de Seguimiento.	Informe casos de acoso.	Informe anual

## 9. Violencia de género:

Objetivo: Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.

Medidas	Indicadores	Plazos
1. Informar a la plantilla a través del portal del emplead@ de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.	Información en portal sobre los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.	Vigencia inmediata, plazo comunicación 1 año desde firma.
2. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el art. 37.6 del ET, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.	Informe a la comisión sobre las situaciones conocidas y acreditadas de víctimas de violencia de género, con indicación de medidas, en su caso solicitadas y adoptadas.	Informe anual.
3. Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta un año con reserva del puesto a las mujeres víctimas de violencia de género, previa acreditación de tal situación. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Información en portal sobre dicha mejora de empresa.	Vigencia desde firma, plazo comunicación 1 año desde firma.
4. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc., para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	Acuerdos de colaboración suscritos.	1 año desde firma.

Medidas	Indicadores	Plazos
5. Difundir el derecho a que las Faltas al trabajo motivadas por las secuelas físicas o psicológicas de la violencia de género se consideren justificadas y a que no se consideren como causa objetiva de extinción del contrato, siempre que los Servicios Sociales de atención y los Servicios de Salud determinen el carácter justificado de dichas faltas.	Información en portal sobre los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.	Vigencia inmediata, plazo comunicación 1 año desde firma.
6. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de género tratados y de las medidas aplicadas, observando la debida confidencialidad de la información.	Informe sobre los casos de mujeres víctimas de género tratados y de las medidas aplicadas, observando la debida confidencialidad de la información.	Informe anual.

#### 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.

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 y de las medidas establecidas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de Fnac España. Dicha Comisión se constituirá al mes siguiente de la firma del mismo.

En cuanto a la composición, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Fnac España será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, en número de 3 representantes de la empresa y 3 de la parte sindical, que serán designados/as por dichas partes firmantes con la siguiente composición:

Por la parte empresarial:

3 representantes.

Por la parte sindical:

CC.OO.: 1 representante.

UGT: 1 representante.

FETICO: 1 representante.

Cada una de las organizaciones sindicales mencionadas tendrá derecho a nombrar personas adicionales que participarán en las reuniones en calidad de asesores/as con voz pero sin voto.

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará en el plazo de 1 mes desde la firma del Plan.

Las funciones de la Comisión serán:

Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.

Participar y asesorar en la forma de adopción de las medidas.

Evaluación de las diferentes medidas realizadas.

Recibir la información del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del plan de igualdad.

Promover el principio de igualdad y no discriminación, y el seguimiento de la aplicación de las medidas pactadas en este plan para fomentar la igualdad.

Promover acciones de sensibilización en esta materia.

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.

La Comisión realizará, también, a solicitud del Comité Intercentros funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de éste.

Interpretar el Plan de Igualdad.

Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos, será preceptiva la interpretación de la Comisión, con carácter previo a la jurisdicción competente.

Adaptar las medidas que resulten necesarias.

Conocer trimestral, semestral o anualmente, en función de lo pactado, el grado de implantación de los compromisos adoptados.

Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos 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. 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. Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general, se considerarán parte del presente plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

La fase de seguimiento deberá proporcionar 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.

En el supuesto de que durante el seguimiento se plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la dirección de la empresa y al Comité Intercentros.

Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al segundo año 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 deberá 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 acciones emprendidas.
- El grado de dificultad encontrado, el tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan, atendiendo a su flexibilidad.

La Comisión se reunirá como mínimo 2 veces al año con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las 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.

La empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- La información estadística desagregada por sexo según los indicadores de seguimiento y evaluación de cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Solución extrajudicial de conflictos.

Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC). 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).

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