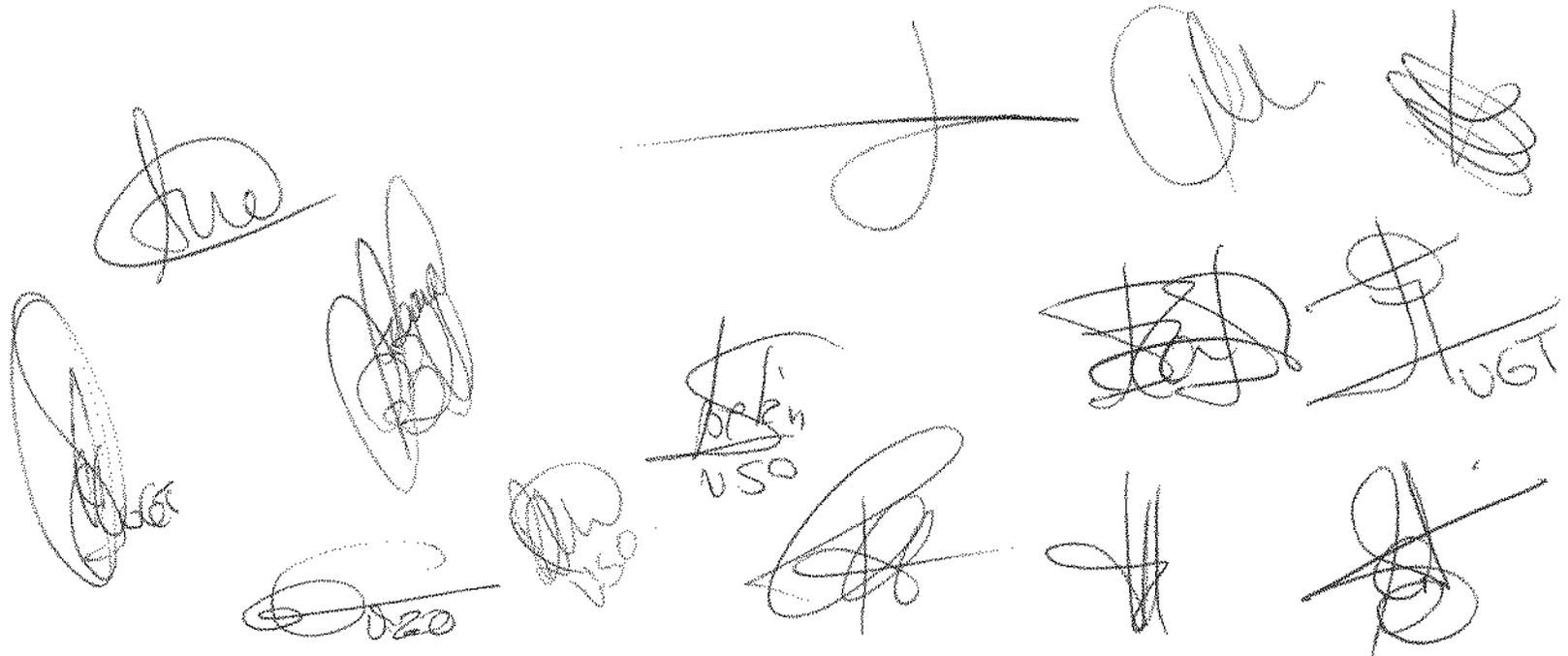


PLAN DE IGUALDAD DE BERSHKA BSK ESPAÑA S.A.



A collection of approximately 15 handwritten signatures in various styles, some with initials or names like 'UGT' and '020' visible.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. ESTRUCTURA
3. DEFINICIONES
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN
5. VIGENCIA
6. OBJETIVOS GENERALES, OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS
7. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



2

1. INTRODUCCIÓN

Bershka BSK España S.A., pertenece al Grupo Inditex, uno de los mayores grupos de distribución de moda a escala mundial, cuenta con más de 6.100 establecimientos en 86 países de Europa, América, Asia y África. Además de Bershka, Inditex cuenta con otros formatos: Zara, Pull and Bear, Massimo Dutti, Stradivarius, Oysho, Zara Home y Uterqüe, todas ellas comparten un mismo enfoque comercial y de gestión: ser líderes en su segmento a través de un modelo de negocio flexible, así como la vocación de presencia internacional.

El Grupo reúne también a un centenar de sociedades vinculadas con las diferentes actividades que conforman el negocio del diseño, la fabricación y la distribución textil.

La marca

Bershka BSK España S.A., nace en 1998 como nueva marca del Grupo Inditex, con un nuevo formato comercial que da respuesta a las exigencias de un sector joven interesado y gran conocedor de las nuevas tendencias. Bershka se presenta como un punto de referencia para la moda dirigida a este público cada vez más exigente y, en tan sólo 2 años, alcanza los 100 establecimientos consolidando así su imagen de marca. Actualmente, tras 16 años, la cadena cuenta con 970 tiendas en 71 países, con ventas que representan el 10% del total de ingresos de todo el grupo. Bershka posee un área de venta de más de 338.000 metros cuadrados. El negocio de la empresa abarca el diseño, fabricación, distribución y venta de moda en las tiendas.

Para traer siempre las últimas tendencias a la tienda, Bershka aprovecha la flexibilidad de su modelo de negocio para adaptarse a los cambios que pueden producirse durante las campañas y, de este modo, reaccionar a ellos con nuevos productos en las tiendas en el periodo de tiempo más breve posible. Los modelos de cada campaña son desarrollados íntegramente por sus equipos creativos, que toman como principales fuentes de inspiración tanto las tendencias de moda imperantes en el mercado como a los propios clientes, a través de la información que se recibe de las tiendas.

El target

El público de Bershka se caracteriza por ser jóvenes atrevidos, conocedores de las últimas tendencias e interesados/as en la música, las redes sociales y las nuevas tecnologías.



El concepto

Las tiendas de Bershka en el mundo se caracterizan por su emplazamiento estratégico y su cuidada arquitectura. Los establecimientos se convierten en espacios vanguardistas, amplios y con una cuidada imagen que abarca, desde sus escaparates, hasta la disposición de las prendas en su interior.

Bershka selecciona las mejores zonas comerciales de cada ciudad y se posiciona en las áreas más destacadas de los principales núcleos comerciales. A menudo se eligen edificios únicos, que el estudio de arquitectura de Bershka renueva y adapta a su imagen de marca y filosofía.

Música, pantallas, proyecciones, gráficas actuales, colores de moda, diseño de mobiliario contemporáneo, iluminación de última generación... todas estas características convierten la tienda Bershka en una Shopping experience.

El interior de las tiendas está diseñado para dar la máxima relevancia a la exposición de la moda. La distribución del espacio, la música, la iluminación, el mobiliario, la gráfica y todos los materiales utilizados han sido concebidos y elegidos cuidadosamente para ofrecer la máxima libertad a sus clientes mientras descubren las últimas tendencias de la moda. Todos los elementos de la tienda los diseña el equipo de imagen de Bershka y se actualizan cada campaña.

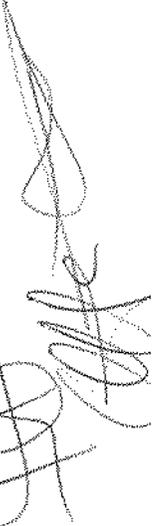
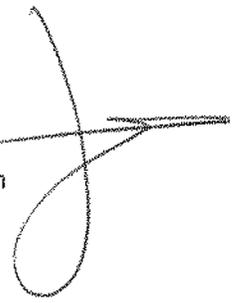
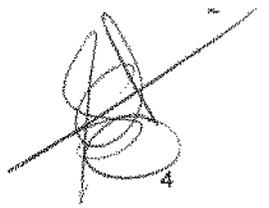
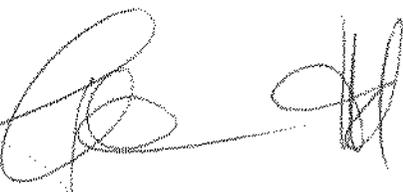
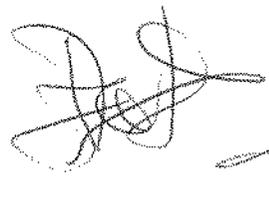
La tienda Bershka está concebida como un espacio para que los/as jóvenes se sientan atraídos/as y cómodos/as, convirtiendo ésta en un entretenimiento. Mientras miran, seleccionan y se prueban las prendas, pueden escuchar lo último en música y seguir las tendencias de arte urbano que representan las gráficas y sesiones fotográficas plasmadas en la decoración de los establecimientos.

Bershka le da gran importancia a sus escaparates. Bershka presenta a su público las prendas más importantes de la colección y la temática predominante. Los escaparates se renuevan constantemente cada campaña y el producto se adapta a la moda del interior de las tiendas, reflejando las tendencias de toda la temporada.

En el nuevo concepto de tienda Bershka ha transformado todo el espacio comercial en escaparate, dejando una amplia fachada de cristal que deja ver la tienda y la colección al completo.

Líneas de producto

Las tiendas poseen espacios diferenciados dedicados a las distintas líneas de producto que ofrece Bershka: Bershka, BSK y chico. El producto está situado acorde con su estilo, creando un amplio espectro que va desde moda informal a deportiva y de prendas básicas a las de mayor tendencia.



El área dedicada a la ropa de chica es la más importante. Esta sección cuenta con dos líneas de producto, Bershka y BSK. La primera se centra en la moda más actual e incluye las tendencias más vanguardistas. Posee una amplia gama de moda vaquera, ropa de noche, moda informal y de última tendencia. BSK, es la colección más joven de la marca, siempre atenta a los gustos y necesidades de este público. BSK basa su colección en los gustos e intereses de este público, intereses como la música, los ídolos,...

La sección de hombre ofrece mucho más que moda vaquera de tendencia para los más jóvenes. Esta línea de producto ofrece también ropa informal, deportiva y de moda.

Por otro lado, a parte de la amplia gama de ropa, Bershka ofrece también un amplio abanico de accesorios y calzado

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 Bershka BSK España S.A. 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

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

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

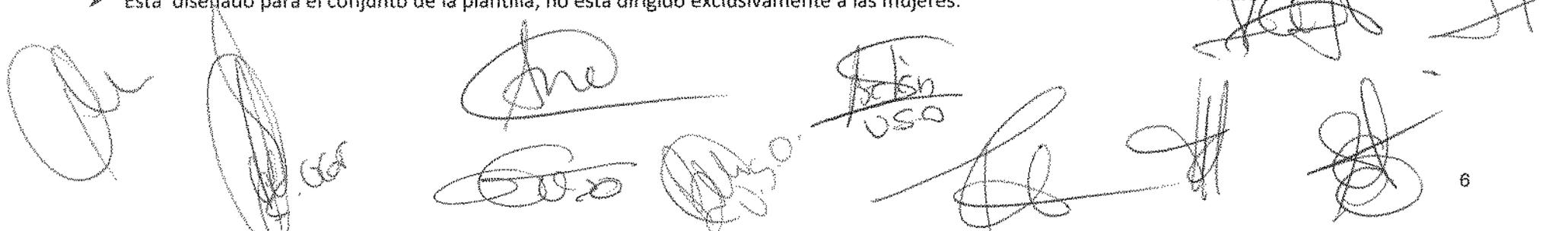
Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución,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

CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN

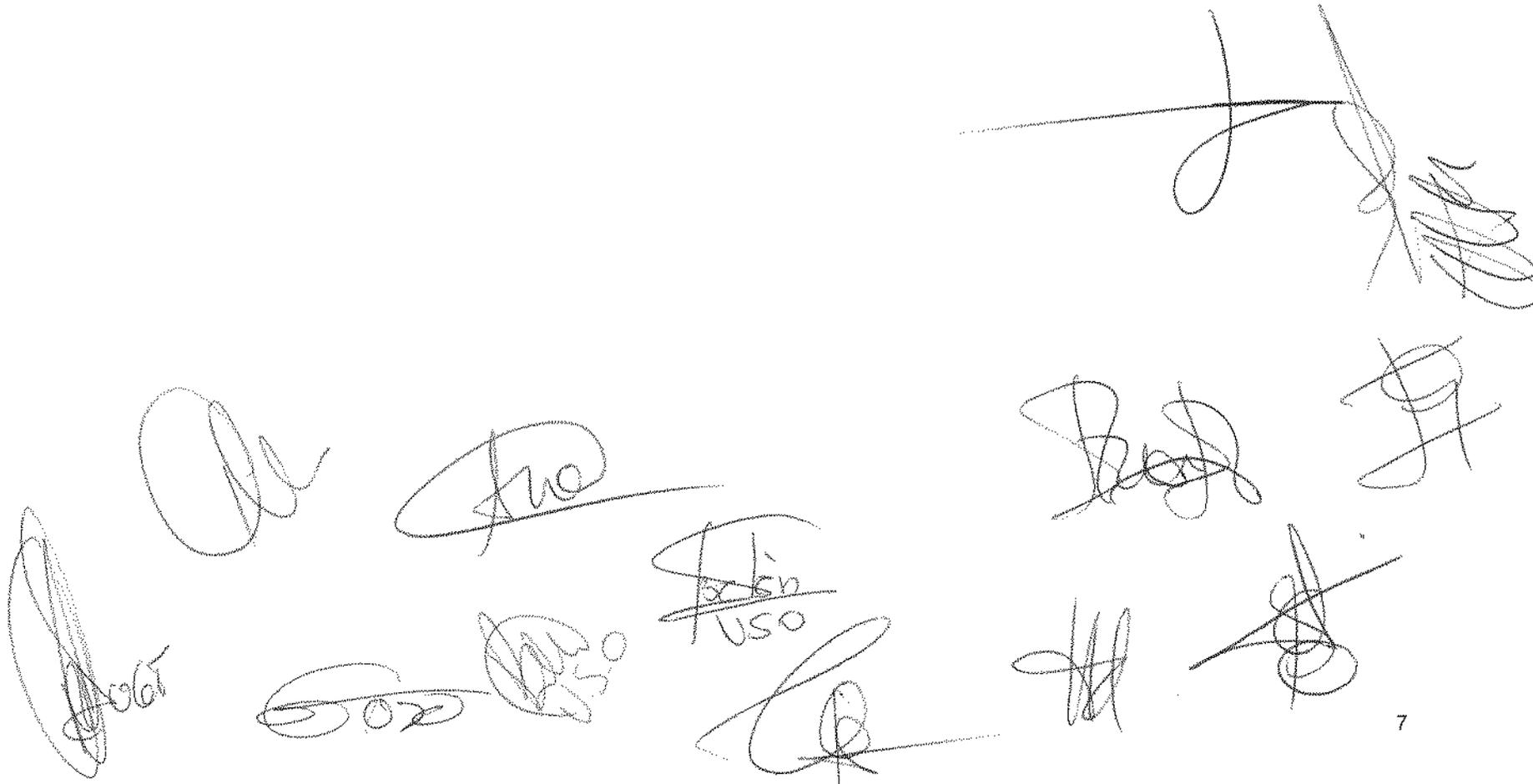
El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

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, de conformidad con lo establecido en el Plan.
- 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



A collection of handwritten signatures and stamps. The signatures are in various styles, some appearing to be initials or full names. One signature is notably large and stylized, extending across the top right. Below it, there are several smaller signatures. In the center, there is a stamp that reads "FOLIO 150" with a horizontal line through it. To the right of this stamp, there are more signatures, some of which appear to be crossed out or have a horizontal line through them. The overall impression is that of a document where multiple parties have signed or stamped their approval.

2. ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de Bershka BSK España S.A. se estructura en los siguientes apartados:

- I. **Diagnóstico** de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación, sensibilización en igualdad y todo lo relacionado a la violencia de género.
- 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.

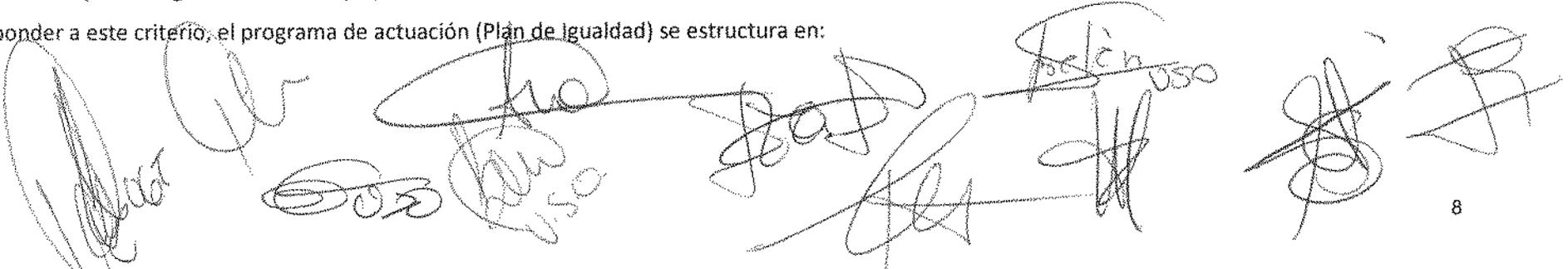
El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado definir las medidas correctoras de las desigualdades, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

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 desequilibrios.
- ✓ 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.

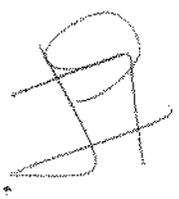
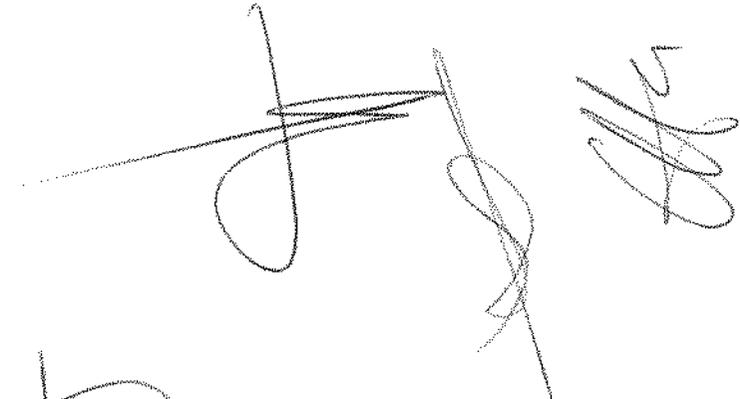
Para responder a este criterio, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:



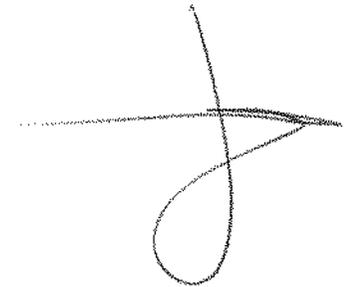
- OBJETIVOS GENERALES
- OBJETIVOS ESPECÍFICOS
- INDICADORES
- MEDIDAS
- PERSONAS RESPONSABLES
- PLAZOS DE EJECUCIÓN

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

0. RESPONSABLE DE IGUALDAD
1. ACCESO A LA EMPRESA
2. CONTRATACIÓN
3. PROMOCIÓN
4. FORMACIÓN
5. RETRIBUCIÓN
6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
7. SALUD LABORAL
8. ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO
9. VIOLENCIA DE GÉNERO
10. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN



3. DEFINICIONES

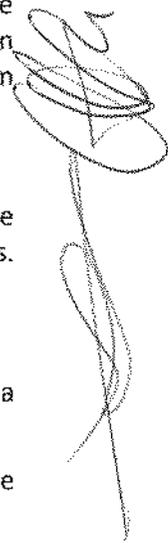


Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

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.

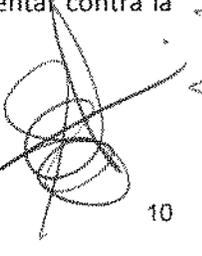
Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Art. 6.1. Ley 3/2007).

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 la plantilla 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. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español de Bershka BSK España S.A. y por consiguiente engloba a la totalidad del plantilla.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que Bershka BSK España S.A. pueda abrir y/o comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

5. VIGENCIA

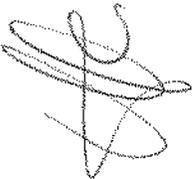
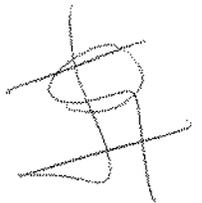
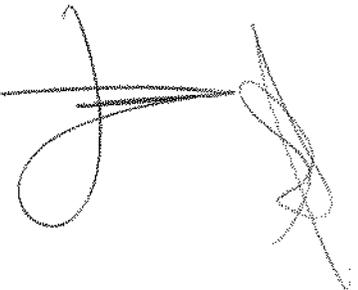
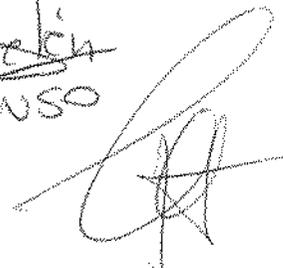
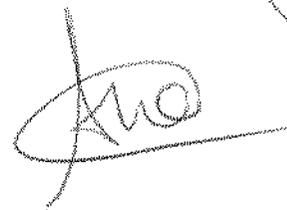
Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años, a contar desde su firma.

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

6. OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE BERSHKA

OBJETIVOS GENERALES

- 1.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación y demás condiciones laborales.
- 1.2. Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de género).
- 1.3. Garantizar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- 1.4. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa, fomentando la corresponsabilidad de tareas entre mujeres y hombres.



0. RESPONSABLE DE IGUALDAD

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Persona designada	Susana Cacheiro Itziar Irurzun	6 meses a la firma del plan

1. ACCESO Y SELECCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.: Garantizar procesos de acceso y selección a la empresa que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Revisar todos los documentos actuales de los procedimientos de selección (solicitudes, formularios, guiones de entrevista, página web, denominación de puestos en las ofertas...), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que cumplan el principio de igualdad.	Documentos revisados desde la perspectiva de género.	Agente de igualdad	1 año
2. Revisar el procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista), siendo utilizado en todos los procesos de selección.	Documento del procedimiento.	Agente de igualdad	Inmediato
3. Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre Igualdad de oportunidades.	Número de ofertas publicadas con compromiso / número total de ofertas publicadas = tiende a 1	RRHH Zona RRHH Central	6 meses a la firma del plan
4. Garantizar que el manual de acogida es entregado a todas las nuevas contrataciones e introducir un apartado de Igualdad de oportunidades en el mismo.	Nº de manuales editados Apartado de igualdad incluido en el Manual	Yolanda García	6 meses (una vez Agotado el stock)
5. Informar al personal encargado del acceso a la empresa, incluidos los mandos intermedios de las tiendas, en la aplicación de los contenidos del procedimiento estandarizado de selección.	Número de personas informadas según cargo de responsabilidad / Número de personas que participan en los procesos. Contenidos de la información en igualdad.	Yolanda García	6 meses a la firma del plan
6. Disponer de información estadística, desagregada por sexo y provincia, de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo (número de personas inscritas) y su resultado (número de personas contratadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento. La Comisión de Seguimiento decidirá anualmente sobre qué procesos de selección se tomarán los datos y metodología para obtenerlos.	Número de mujeres inscritas / número de mujeres contratadas. Número de hombres inscritos / número de hombres contratados.	Jordi Vilar	Finales 2015

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.: Mantener la igualdad de Trato y Oportunidades como principio fundamental en las políticas de acceso.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Mantener, como principio general que, en las nuevas aperturas, campañas especiales, y vacantes en general, tendrán prioridad las personas de la plantilla actual que quieran trasladarse y/o aumentar su jornada, frente a contratación externa siempre que cumplan con los requisitos del puesto.	Nº de traslados voluntarios por sexo Nº de personas que aumentan su jornada por sexo	RRHH Zona	Inmediato
2. Publicar las vacantes de duración igual o superior a 6 meses e indefinidas (y sus requisitos) a través de la aplicación Intalent, garantizando que la información sea accesible a todo el personal, priorizando la información interna, para que la plantilla actual tenga más oportunidades para trasladarse o aumentar de horas.	Número de convocatorias de vacantes ofertadas / Número de vacantes publicadas (Vacante = Puesto a cubrir de duración igual o superior a 6 meses y/o indefinido)	RRHH Zona RRHH Central	Inmediato
3. Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos y departamentos para su traslado a la Comisión de Seguimiento	Número de mujeres y hombres en los diferentes puestos y departamentos según tablas de diagnóstico: <i>Servicios centrales 4,5 y Tienda 4.</i>	Agente de igualdad Jordi Vilar	Anual

Handwritten signatures and initials on the right side of the table.

Handwritten signatures and initials scattered below the table.

2. CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación fomentando el equilibrio, de mujeres y hombres, en las distintas modalidades de contratación.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Hacer un seguimiento de la contratación indefinida.	Incorporaciones por tipo de contrato (indefinido y eventual) y sexo. Distribución de plantilla por tipo de contrato (indefinido y eventual) y sexo. Conversiones a indefinidos según el sexo.	Itziar Irurzun	Anual
2. Mantener el principio inspirador, como política de contratación, de que la plantilla actual de la Empresa tendrá preferencia en el aumento de horas de trabajo frente a la contratación externa, siempre y cuando se ajuste al perfil y a los requisitos de la vacante.	Número de personas que aumentan horas por provincia y por trimestre. Nº de personas contratadas por provincia y por trimestre desagregadas por sexo	Jordi Vilar Mónica Moral	Anual
3. Informar a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes y/o aumentos de jornada de duración igual o superior a 6 meses e indefinida a través de los medios habituales que utiliza la empresa.	Chequeo sobre una muestra de vacantes para la comprobación de su publicación.	RRHH Zona RRHH Central	Anual
4. Elaborar e implantar un formulario estandarizado de solicitud de incremento de jornada. De las peticiones formuladas se dará copia al trabajador o trabajadora con el recíbi de la empresa. Se dará copia del formulario implantado y del listado de trabajadoras y trabajadores afectados por el incremento de jornada a la comisión de seguimiento.	Formulario implantado. Número de hombres y mujeres que han manifestado su voluntad de aumentar jornada/ número de hombres y mujeres que han aumentado su jornada.	Itziar Irurzun	6 meses a la firma del plan
5. Mantener la práctica de cubrir una vacante de mayor jornada de forma escalonada (siguiendo un orden lineal de más a menos) y/o utilizando contratación externa cuando no se cumpla el perfil demandado.	Número de variaciones de jornada/mes	Mónica Moral Jordi Vilar	Anual

6. Hacer un seguimiento de la contratación (incorporaciones y bajas), así como de la rotación de la plantilla analizando los datos por departamentos, puestos y modalidad de contratación (indefinida y eventual)	Nº incorporaciones/bajas en estructura y tienda por departamento y puesto desglosado por indefinidos y eventuales.	Agente de igualdad	Anual
7. La empresa intentará establecer una jornada mínima diaria de 4 horas	Número de tiendas y personas que tenían jornadas diarias inferiores a 4 horas / Número de tiendas y personas que ahora hacen un mínimo de 4 horas diarias. Información desagregada por sexo. Muestra de 5 tiendas	RRHH Zona	Calendario anual 2015
8. Dentro del porcentaje de contratación obligatoria de personas con discapacidad, contratar de forma equilibrada a personas de ambos sexos.	Nº de mujeres y hombres con discapacidad/ nº total de personas con discapacidad contratadas.	Agente de igualdad	Anual
9. Recoger información estadística desagregada por sexo por: tipo de contrato (eventual e indefinido según tabla 1 de servicios centrales y tabla 1 de tienda), tramos de jornada (tabla 5 y 5.3 servicios centrales y tabla 6 tienda) y puestos (tabla 4 servicios centrales y tabla 4 tienda).	Número de mujeres y hombres según datos referenciados en tablas diagnóstico: <i>Servicios centrales 1, 4, 5, 5.3 y Tienda 1, 4, 6.</i>	Agente de igualdad	Anual

3. PROMOCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Revisar la entrevista de desarrollo para garantizar que el proceso se rija por criterios y principios de valoración objetivos, no discriminatorios y homogéneos para toda la plantilla.	Entrevista de desarrollo revisada y en funcionamiento para toda la plantilla Nº de promociones de mujeres / Nº total de promociones	Itziar Irurzun	12 meses
2. Realizar un seguimiento por RRHH de la publicación de las vacantes en Intalent, así como de la cobertura de las mismas.	Copia del Informe sobre la publicación de vacantes a la Comisión de Seguimiento	Agente de Igualdad	Anual
3. Priorizar la cobertura de las vacantes definitivas (cambios de puestos definitivos) a través de la promoción interna, sólo acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.	Nº de vacantes cubiertas internamente / Nº total de vacantes de dichos puestos.	RRHH Zona RRHH Central	Inmediato
4. Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de evaluar las candidaturas para las promociones (preselección de solicitudes y entrevistas personales) con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipos de género.	Nº de personas (mujeres y hombres) formadas según su puesto / Nº de personas responsables que influyen en el proceso de promoción	Yolanda García	Plan formación 2015
5. Mantener la buena práctica de dar a conocer el proyecto INTALENT y registrar, a través de él, el nivel de estudios y formación de la plantilla (dato a voluntad del trabajador), desagregado por sexo y puesto de trabajo, actualizándolo periódicamente.	Nivel de formación registrado y actualizado Datos entregados a la Comisión de seguimiento.	RRHH Zona	Inmediato
6. Hacer un seguimiento específico de las promociones de personas con tiempo parcial o jornada reducida. Entendiendo por promoción el incremento de responsabilidad.	Nº Hombres y mujeres promocionados/as desagregado por tipo de jornada, puesto origen y destino.	Agente de Igualdad	Inmediato
7. Informar a la persona candidata que lo solicite por escrito sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar	Número de personas que han solicitado información/ número de	RRHH Zona	6 meses

<p>por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades en reunión con RRHH de zona.</p>	<p>personas informadas = tienda a 1</p>		
<p>8. Se informará a la Comisión de Seguimiento de los criterios establecidos para la promoción a cada puesto (perfil profesional, requisitos del puesto, formación, conocimientos, ...). Quedarán publicados en la vacante.</p>	<p>Ofertas publicadas (una muestra)</p>	<p>Agente de Igualdad</p>	<p>Anual</p>
<p>9. Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando puesto de trabajo, puesto origen, puesto destino, tipo de contrato (indefinido o eventual) y jornada (completa o parcial) en tiendas y estructura y por departamento sólo en estructura.</p>	<p>Número de mujeres y hombres promocionadas/os por puesto de trabajo, puesto origen y destino, tipo de contrato y jornada.</p>	<p>Agente de Igualdad</p>	<p>Anual</p>
<p>10. Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas inscritas para cada puesto) y su resultado (número de personas promocionadas y número de personas contratadas externamente) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Número de mujeres inscritas / número de personas contratadas - Número de hombres inscritos / número de personas contratadas - Número de mujeres inscritas / número de personas promocionadas - Número de hombres inscritos / número de personas promocionadas 	<p>Agente de Igualdad</p>	<p>Finales 2015 Principios 2016</p>

4. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.: Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSAB	CALENDARIO
1. Realización de acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad, dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción, formación y comunicación. Formar a las personas de cada departamento responsables de implantar medidas del Plan de Igualdad específicamente en la materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de personas formadas en igualdad en cada uno de los departamentos.	Yolanda García	Plan de formación 2015
2. Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de planes. Una vez formadas las personas que formen la comisión de seguimiento, cualquier cambio en la misma a decisión de los sindicatos firmantes del plan o de la empresa, deberán ser formadas por cada una de las partes.	Nº de personas formadas / Nº de personas que componen la Comisión.	Yolanda García	Plan de formación 2015
3. Incluir módulos de igualdad en la información dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluidos mandos intermedios a través de reuniones niponas.	Nº de personas que han participado en las reuniones niponas.	Yolanda García	12 meses
4. Garantizar que todas las personas de la estructura de la empresa tengan información específica en Igualdad de Oportunidades.	Evidenciar acceso	Yolanda García	12 meses
5. Informar a la plantilla sobre el Plan de Igualdad.	Nº de personas informadas/ Nº de personas de la plantilla.	Yolanda García	12 meses
6. Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de género.	Nº de materiales revisados/ Nº de manuales-materiales editados	Yolanda García	Plan de formación 2015
7. La Comisión de Seguimiento, con representación de las dos partes, podrá participar en todas aquellas acciones formativas relacionadas con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y realizará el control y seguimiento de las mismas.	Nº cursos en los que participa la Comisión de Seguimiento/ Nº total de cursos de igualdad impartidos.	Yolanda García	Plan de formación 2015

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.: Garantizar a toda la plantilla, hombres y mujeres, el acceso a toda la formación que imparte la empresa, asegurando el conocimiento del plan y sus acciones formativas, independientemente del grupo profesional, categoría y puesto.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. La empresa se compromete a hacer accesible el plan de formación a toda la plantilla.	Evidenciar acceso	Agente de igualdad	12 meses
2. La empresa se compromete a mejorar el sistema de detección de necesidades de formación de la plantilla	Procedimiento de detección de necesidades de formación.	Yolanda García	12 meses
3. Realizar un seguimiento de la información trasladada, para la participación en cursos de formación, a la plantilla en general. Las personas en situación de suspensión de contrato por maternidad y paternidad o excedencias por cuidado de hijo/a o familiar, podrán comunicar previamente a la empresa por escrito su deseo de asistir a cursos de formación si se impartieran durante ese tiempo. Una vez recibida la petición, la empresa comunicará a estas personas específicamente lo relativo a este punto.	Nº de personas en la situación descrita por sexo a las que se han comunicado las acciones formativas / Nº de personas totales en la situación descrita Nº de personas participantes en la situación descrita por sexo y por acciones formativas.	Yolanda García	12 meses
4. Se intentará realizar la formación dentro del horario laboral (siempre que esté vinculada al puesto de trabajo) para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales. Si surgieran dificultades concretas en relación con los horarios de los cursos se atenderán individualmente.	Nº horas realizadas en horario laboral/nº de horas de formación total.	Yolanda García RRHH Zona	Plan de formación 2015
5. Realizar acciones formativas de reciclaje profesional, cuando sea necesario, a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por maternidad y paternidad, excedencias y bajas de larga duración.	Nº personas reincorporadas de las suspensiones de contrato por maternidad o paternidad o bajas de larga duración que participan en las acciones formativas/ Nº personas en suspensión de contrato por maternidad o paternidad que se reincorporan.	Yolanda García	6 meses
6. Informar a la Comisión de Seguimiento sobre el plan de formación, su grado de ejecución, la participación de hombres y mujeres, por categoría y puesto de trabajo, según el tipo de curso y número de horas.	Informe elaborado que incluya: Número de acciones formativas según grupo/puesto desagregado por sexo Número de horas formativas por tipo de formación y desagregado por sexo.	Yolanda García	Anual

5. RETRIBUCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Realizar un estudio salarial por puesto y sexo en el ámbito de aplicación estatal, siguiendo el mismo esquema que viene recogido en el cuestionario de diagnóstico de igualdad presentado según tabla 5 desglosando salario fijo y variable.	Informe anual de análisis salarial	Agente de igualdad	Anual
2. En caso de detectarse desigualdades retributivas, se procederá a analizar en mayor detalle los datos y, si se constatará y/o detectaran desigualdades, se valorará y, en su caso, se acordaría la realización de un plan que contenga medidas correctoras.	Plan de acción realizada.	Agente de igualdad	Anual
3. Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y comunicando los criterios de los complementos salariales variables (incentivos y comisiones).	Informe sobre estructura salarial: conceptos incluidos, colectivos a quienes se destinan y criterios para percibirlos. Informe de la comisión on-line. Fórmula de cálculo real de comisiones con ejemplos reales de las diferentes jornadas y puestos	Agente de igualdad	Anual

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature at the top right, several smaller ones along the right margin, and a cluster of signatures at the bottom of the page.

6 .CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO: 6.1.: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Difundir mediante folleto informativo los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007 y las que amplía el plan de igualdad así como comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación, exponiéndolo en la Intranet y/o entregándolo en mano así como todas las modificaciones legislativas posteriores.	Folleto y comunicaciones realizadas.	Agente de igualdad	Anual
2. Garantizar los derechos de conciliación para parejas de hecho.	Información incluida en los folletos y comunicados.	Agente de igualdad	Anual
3. Intentar 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 y ascenso, acceso a la formación, así como la disminución en el resto de sus condiciones laborales.	Informe de promociones de las personas que se acojan a una jornada distinta de la habitual (reducción de jornada y tiempo parcial). Informe de personas que disfrutan una jornada distinta a la habitual que acceden a la formación. Nº de personas promocionadas por sexo y tipo de jornada (reducción de jornada, tiempo parcial y tiempo completo).	Agente de igualdad	Anual
4. Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, puesto y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación y trasladar la información a la Comisión de Seguimiento	Nº de permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitados y disfrutados por mujeres y hombres desagregado por puesto y tipo de contrato. según tablas de tienda 7, 8, 12 y 13 del cuestionario de diagnóstico.	Agente de igualdad	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.: Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Crear canales de comunicación que permitan proponer medidas nuevas, hacer aportaciones o comentarios sobre propuestas de conciliación ya existentes y trasladarlos a la comisión.	Propuesta de medidas y número de ellas introducidas. Canal creado	Agente de igualdad/ comisión de seguimiento	Anual
2. Mantener la buena práctica de posibilitar la adaptación de la jornada, sin reducirla, para quienes tengan personas a su cargo (menores y familiares). ok	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado para mujeres y hombres la adaptación.	Agente de igualdad	Anual
3. Establecer un calendario laboral anual para toda la plantilla de la empresa para poder organizarse y así conciliar la vida personal, familiar y laboral, siendo este conocido por la plantilla un mes antes de su implantación, sin posibilidad de modificarlo sin preaviso previo. En las zonas donde no se están haciendo calendarios anuales, se garantizará mínimo calendarios mensuales. Se informará a cada trabajador/a semanal y/o mensualmente de qué horas se consideran complementarias.	Seguimiento de los calendarios publicados y cambios en los mismos de una muestra representativa de 5 tiendas donde no haya representación sindical consensuada con la comisión de seguimiento	Agente de igualdad	Anual
4. Posibilidad de reducción de jornada y/o adaptación de la misma (sin reducirla) temporalmente por estudios oficiales y debidamente acreditados (siempre que el horario solicitado sea compatible con las necesidades de la tienda y necesidades del resto de la plantilla). Una vez transcurrido el plazo solicitado, comunicado con anterioridad, la persona volverá a su jornada habitual. Periódicamente se deberá entregar certificado justificando la asistencia y avance en los estudios específicos. De no ser así, no se tendrá acceso a esta medida.	Medida adoptada. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Agente de igualdad	Anual
5. Aumentar de dos a tres años el tiempo de excedencia que se puede solicitar para el cuidado de familiares dependientes, (según criterio de la ley de dependencia) con reserva del puesto de trabajo durante todo este tiempo de excedencia. Se deberá presentar la documentación que acredite la dependencia. A su regreso se tendrá que acreditar mediante informe de vida laboral que durante ese periodo no se ha tenido actividad laboral alguna, en cuyo caso se perdería el derecho a la reserva del puesto de trabajo.	Medida adoptada. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo. Nº de mujeres y hombres que han vuelto a su puesto de trabajo después de la excedencia.	Agente de igualdad	Anual

6. Conceder permisos recuperables o no retribuidos por el tiempo necesario para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	RRHH Zona RRHH central	Anual
7. Licencia retribuida a la pareja (entendiendo pareja de hecho o matrimonio) para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	Agente de igualdad	Anual
8. Permiso recuperable o no retribuido por el tiempo necesario para la realización de gestiones previas a las adopciones.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	RRHH Zona RRHH central	Anual
9. Establecer la posibilidad de una excedencia, con derecho a reserva de su puesto de trabajo de hasta cuatro meses, para las personas en trámites de adopción internacional.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	RRHH Zona RRHH central	Anual
10. Establecer un permiso no retribuido o recuperable para los trabajadores/as con descendientes menores para atender situaciones que exijan su presencia. Tales como requerimientos del colegio, trámites oficiales u otras similares debidamente justificadas. La concesión dependerá de la operativa de la tienda y siempre que no sea posible hacerlo fuera del horario de trabajo.	Medida adoptada. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	RRHH Zona RRHH central	Anual
11. El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) recogido en cada uno de los convenios provinciales, podrá ser solicitado de forma fraccionada.	Medida adoptada. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	RRHH Zona RRHH central	Anual
12. Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares) según criterio de la ley de dependencia. Para su concesión se deberá presentar solicitud de reconocimiento familiar dependiente a la autoridad oficial correspondiente y posteriormente resolución oficial positiva. En caso contrario perderá la preferencia o se le retornará a su puesto de origen.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	RRHH Zona RRHH central	Anual
13. Considerar como retribuidos, los permisos para acompañar a consulta médica a las personas dependientes (menores y familiares). Para su concesión se deberá presentar solicitud de reconocimiento familiar dependiente a la autoridad oficial correspondiente y posteriormente resolución oficial positiva. En caso contrario se considerarán no retribuidos los permisos disfrutados.	Medida adopta Nº de veces que se ha solicitado la medida x sexo	RRHH Zona RRHH central	Anual
14. Las trabajadoras y trabajadores que tengan derecho a la reducción de jornada establecida en el art 37.5 del E.T. podrán ejercer este derecho y realizar la adaptación horaria acumulando el periodo de reducción en días completos cuando	Medida adopta Nº de veces que se ha solicitado la medida x sexo	RRHH Zona RRHH central	anual

el causante (menor o familiar) resida en el extranjero. Este periodo se podrá disfrutar de forma ininterrumpida y acumulado, en su caso, a las vacaciones.			
15. Facilitar el cambio de turno y la movilidad geográfica con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as u otras, para padres o madres separados/as, divorciados/as. La empresa podrá requerir periódicamente la vigencia de dicho acuerdo y adaptará el cambio de turno al acuerdo vigente.	Medida adopta Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo	RRHH Zona RRHH central	anual
16. Establecer una excedencia de duración no superior a 6 meses por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración del cónyuge o pareja de hecho, con derecho a reserva de su puesto de trabajo siempre que se acredite q no han realizado ninguna actividad laboral, en cuyo caso, perderían la reserva del puesto de trabajo	Medida adopta Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo	RRHH Zona RRHH central	Anual
17. Las y los trabajadores/as que, teniendo hijos/as menores y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo pueden disfrutar de la compañía de sus hijos/as en determinado mes de vacaciones, tendrán preferencia a que su disfrute de vacaciones coincida con dicho mes. Se acreditará con el convenio regulador.	Medida adopta Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo	RRHH Zona RRHH central	Anual
18. Facilitar la tramitación a través de la mutua de la solicitud de la prestación económica que amplía el cobro hasta el 100% de la jornada, así como de las cotizaciones a la Seguridad Social a jornada completa en aplicación del art 37.5 del ET que da derecho a las y los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente a una reducción de jornada por cuidado de un hijo/a menor de 18 años enfermo de cáncer o afectado por alguna enfermedad grave cuyo listado y criterios están recogidos en el RD 1148/201. La reducción se podrá acumular en jornadas completas según las necesidades de la persona causante.	Medida adoptada Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo	Departamento PRL	Anual
19. En la medida que la operativa lo necesite, se mantendrá la buena práctica de Incrementar la jornada o utilizar contratos interinos para sustituir las bajas por IT, suspensiones de contrato por maternidad/paternidad, periodos de no trabajo en las adaptaciones o reducciones de jornada por cuidados, licencias, etc., para que el disfrute de derechos de la plantilla no se sostenga con exceso de trabajo, lo que incrementan los riesgos laborales	Plantilla mínima ampliada Muestra representativa de 5 tiendas	RRHH Zona	Anual
20. Siempre atendiendo a las necesidades organizativas del centro, la empresa facilitará los días especiales de Nochebuena y Nochevieja, con el fin de que puedan librar alguno de dichos días. Se hará extensible del mismo modo en aquellos casos en que, debido a la condición de horario especial, se decida abrir menor número de horas ese día.	Listados de personas que trabajan cada día por centro de trabajo y sexo Muestra representativa de 5 tiendas	RRHH Zona	Anual
21. Mantener, siempre que la operativa lo permita, la jornada continuada como prioritaria. En aquellos centros donde actualmente exista jornada partida, se hará un estudio para ver si se puede convertir esta jornada en continuada.	Comparativa estadística de número de jornadas partidas entre años desagregada por sexo.	RRHH Zona	Anual

22. Reconocimiento de todos los permisos a las parejas de hecho, incluido el permiso por matrimonio retribuido, siempre que se justifique con el debido registro. Si se ha disfrutado este permiso y con posterioridad los mismos sujetos contrajesen matrimonio entre ellos no se generaría de nuevo este permiso.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	RRHH Zona	anual
---	---	-----------	-------

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.3.: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los trabajadores sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa	Nº de campañas realizadas. Nº de comunicados específicos para varones realizados / nº de varones en plantilla	Comunicación Inditex	Anual
2. Realizar un seguimiento del disfrute por parte del padre de la cesión de la suspensión del contrato por maternidad.	Nº de hombres que han disfrutado de la suspensión de contrato por maternidad	Agente de igualdad	Anual
3. Unión de la suspensión de contrato por paternidad a las vacaciones, para posibilitar el desplazamiento del otro progenitor cuando el hijo/a haya nacido fuera de España, siendo necesario acreditar que se ha realizado el desplazamiento.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	Agente de igualdad	Anual
4. Recordar al trabajador que la ley permite que suspenda su contrato de trabajo por paternidad, que podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. Tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la del disfrute del permiso que le correspondiera, aunque haya terminado el año natural	Medida adoptada	Agente de igualdad	Anual

7. SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Garantizar un embarazo y una lactancia saludables, adecuando las condiciones (equipos, instrucciones, procedimientos, etc.) y tiempo de trabajo (horarios, pausas...) y, si no fuese posible, activar los mecanismos necesarios para facilitar el cambio del puesto de trabajo a uno exento de riesgos o, de no haberlo, a uno con las limitaciones necesarias. De no ser posible, por cuestiones objetivas justificables, proceder a la suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, sin que esto perjudique la vida profesional de las mujeres que deciden ser madres.	Número de veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo/ número de embarazadas y lactancia Número de veces que se ha cambiado de puesto/ número de embarazadas y lactancia Número de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia/ número de embarazadas o lactancia.	Departamento PRL	Anual
2. Revisar la evaluación de riesgos en el embarazo y la lactancia natural de los diferentes puestos de trabajo, que incluya un catálogo de los que están exentos de los mismos, así como los que tengan limitaciones	Documento de la revisión	Departamento PRL	Anual
3. Difundir el protocolo de riesgo por embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras y trabajadores de la empresa a través de tabloneros de anuncios y la TGT	Medios de comunicación interna en los que se hace referencia al protocolo o aparece el texto del mismo.	Departamento PRL	Anual
4. La vigilancia de la salud deberá adaptarse, mediante la puesta en práctica de un protocolo médico específico, a los casos de embarazo y lactancia.	Protocolos de Vigilancia de la Salud revisados y adaptados	Departamento PRL	Anual
5. Habilitar, donde no exista, un espacio y/o un mobiliario adecuado en los centros para los preceptivos descansos de la plantilla. Donde no exista espacio de descanso se proveerá, previa solicitud, de una silla especial de descanso para las embarazadas y trabajadoras en periodo de lactancia natural. Esto es una medida preventiva que debe estar	Número de centros con espacios habilitados/ Número total de centros	Departamento PRL	Anual



<p>recogida Plan de PRL. Se comunicará a las trabajadoras de los centros comerciales donde haya sala de lactancia de la existencia de la misma para que puedan hacer uso de ella.</p>			
<p>6. Revisar las evaluaciones de riesgos para que se consideren adecuadamente los riesgos derivados de la carga y descarga de mercancía y se adopten las medidas correctoras adecuadas a dichos riesgos.</p>	<p>Evaluación realizada y medidas correctoras adoptadas.</p>	<p>Departamento PRL</p>	<p>Anual</p>
<p>7. Las evaluaciones sobre riesgos ergonómicos, psicosociales y estudios termohigrométricos que se realicen tendrán en cuenta la perspectiva de género.</p>	<p>Número total de evaluaciones ergonómicas, psicosociales y estudios ergonómicos / número de evaluaciones ergonómicas, psicosociales y estudios ergonómicos valorados desde la perspectiva de género. Medidas correctoras aplicadas, en su caso.</p>	<p>Departamento PRL</p>	<p>Anual</p>
<p>8. Considerar, en los Planes de PRL, las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales y psicosociales, con el objeto de detectar y prevenir posibles situaciones en la que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.</p>	<p>Datos de siniestralidad y enfermedad profesional por sexo Estudios e investigaciones por sexo</p>	<p>Departamento PRL</p>	<p>Anual</p>
<p>9. Tener a disposición de los trabajadores y trabajadoras los planes de prevención y evacuación en caso de incendio.</p>	<p>Planes conocidos por la plantilla. Nº de simulacros realizados por centro de trabajo.</p>	<p>Departamento PRL</p>	<p>Anual</p>
<p>10. Informar a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional, así como a toda documentación relacionada con la prevención de riesgos laborales que se consideren necesaria, desagregada por sexo, según puesto de trabajo y departamento, incidiendo en los masculinizados/ feminizados.</p>	<p>Índices de Siniestralidad desagregados por sexo Información sobre PRL solicitada-entregada a la Comisión de Seguimiento</p>	<p>Departamento PRL</p>	<p>Anual</p>

8. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.: Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso. Revisar para adaptar a la legislación y difundir el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Revisar el ya establecido un código de conducta que asegure un ambiente de respeto entre los trabajadores y trabajadoras, para prevenir el acoso por razón de sexo o acoso sexual.	Documento del código de conducta.	Agente de igualdad	3 meses a la firma del plan
2. Revisar el Protocolo de Inditex y elaborar un protocolo consensuado con la comisión de igualdad para determinar el procedimiento a seguir en casos de acoso sexual y por razón de sexo.	Documento del protocolo	Agente de igualdad	12 meses
3. Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla, incluyendo a las nuevas incorporaciones (Manual de bienvenida)	Medios por los que se ha difundido el protocolo	Agente de igualdad Yolanda García	6 meses desde que finalice el stock
4. Incluir en el Manual de Bienvenida del Personal la información sobre Prevención del acoso que será entregada, a su vez, a toda la plantilla actual.	Información incluida en el Manual	Agente de igualdad Yolanda García	6 meses desde que finalice el stock
5. El departamento de RRHH presentará a la comisión de seguimiento un informe anual de acoso: casos notificados a la empresa y que han ido a la Comisión Instructora, número de veces que se ha constituido la Comisión Instructora, casos de acoso resueltos por la Comisión y solución determinada y número de denuncias archivadas por centro, así como de las acciones realizadas para la difusión del Protocolo entre la plantilla.	Nº de denuncias comunicadas / Nº de denuncias registradas Nº de denuncias archivadas comunicadas / Nº de denuncias archivadas Estos datos se darán por centro de trabajo	Agente de igualdad	Anual
6. Realizar cursos de formación a Encargados/as, segundos/as responsables y resto de personas que gestionan equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de cursos y personas formadas desagregado por provincias .	Yolanda García	Plan de formación 2015

9. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.: Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Consensuar, en el seno de la Comisión de Seguimiento, un procedimiento de actuación para los casos de violencia de género	Procedimiento consensuado e implantado	Agente de igualdad	12 meses
2. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de igualdad, entregándolo en mano, incluso a las nuevas contrataciones.(Manual de bienvenida)	Chequeo de la difusión, tabloneros, comunicados, etc.	Agente de igualdad	12 meses
3. No computará como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género debidamente justificado.	Nº de mujeres a las que se ha aplicado la medida	RRHH zona RRHH central	Inmediato Revisión anual
4. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de género tratados y de las medidas aplicadas	Número d casos y medidas aplicadas	Agente de igualdad	Anual
5. Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral. Se deberá aportar en el momento de la solicitud. justificante de la denuncia así como sentencia posterior.	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Agente de igualdad	Inmediato Revisión anual
6. Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta 18 meses con reserva de su puesto. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Agente de igualdad	Inmediato
7. Realizar una campaña especial el Día Internacional contra la violencia de género.	Nº de mujeres a las que se ha aplicado la medida	Comunicación Inditex	Anual

10. CULTURA DE EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Revisar y corregir, si fuera necesario, el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (TGT, manual de bienvenida, tabloneros, comunicados, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género.	Chequeo a una muestra de comunicados, mensajes, etc. Lenguaje e imágenes corregidos en caso de detectarse utilización sexista	Agente de igualdad	24 meses y posteriormente continuo
2. Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje, imágenes, texto y contenidos de las comunicaciones externas (página web, folletos, las memorias anuales, etc.), para que no contengan términos, imágenes o estereotipos sexistas.	Nº de canales revisados/ Nº total de canales. La comunicación externa se realiza en términos no sexistas.	Agente de igualdad	24 meses y posteriormente continuo
3. Adoptar el manual de comunicación de Inditex no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje en la empresa.	Documento del manual. Manual aplicado	Comunicación Inditex	Inmediato desde su publicación
4. Establecer un canal de comunicación de abajo a arriba para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias (correo electrónico y/o rrhh de zona o comisión de seguimiento)	Canal establecido. Respuestas por parte de la empresa	RRHH zona	12 meses
5. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Nº de personas por sexo formadas/ Nº de personas implicadas = tiende a 1	Agente de igualdad Yolanda García	Plan de formación 2015
6. Asegurarse que la información sobre igualdad llega a toda la plantilla.	Chequeo a comunicados, mensajes, etc. Nº Canales revisados/nº total canales	Agente de igualdad	6 meses desde la finalización del stock de los manuales de bienvenida. Revisión anual

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.2. : 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	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, a través de los tablones de anuncios y creando un enlace sobre "Igualdad de oportunidades" en los tablones y en la Intranet facilitando su acceso a toda la plantilla.	Sección dedicada a la igualdad establecida en los diferentes canales de comunicación.	Agente de igualdad	12 meses
2. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras del ámbito de rrhh de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades instándoles a que compartan dichos principios.	Nº de empresas colaboradoras informadas/ Nº de empresas colaboradoras existentes = tiende a 1	Agente de igualdad	12 meses
3. Difundir la existencia, dentro de la empresa, de la/s persona/s responsable/s de igualdad y sus funciones, facilitando un contacto (dirección de correo electrónico, teléfono...) a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con la igualdad de oportunidades y con el plan de igualdad, comprometiéndose a darles solución	Comunicación realizada. Dirección de correo electrónico y teléfono difundido. Sugerencias recibidas.	Agente de igualdad	12 meses
4. Editar el plan de igualdad y realizar una campaña interna específica de difusión del mismo.	Nº de ejemplares editados y difundidos.	Comunicación Inditex	12 meses

8. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

La comisión de seguimiento y evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad Bershka BSK España S.A.. Dicha comisión se constituirá el mismo día de la firma del plan.

COMPOSICIÓN

La comisión de seguimiento del plan de igualdad de Bershka BSK España S.A. será paritaria y estará compuesta por representantes de la empresa y representantes de las organizaciones sindicales firmantes del mismo, en número 2 representantes de la empresa y 8 representantes de la parte sindical que serán designados/as por dichas partes firmantes con la siguiente composición:

Por la parte empresarial:

2 representantes

Por la parte sindical:

2 por parte de CCOO

2 por parte de UGT

2 por parte de CIG

2 por parte de USO

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

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará dentro de los quince días naturales siguientes a la firma del Plan. Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto.

FUNCIONES

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

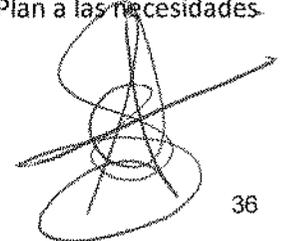
- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan
- ✓ Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas
- ✓ Evaluación de las diferentes medidas realizadas
- ✓ Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- ✓ La comisión realizará, también, funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de éste.

Atribuciones generales de la comisión

- ✓ Interpretación del plan de igualdad
- ✓ Seguimiento de su ejecución
- ✓ Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este plan hayan atribuido a la comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- ✓ Conocimiento semestral o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- ✓ Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

Atribuciones específicas de la comisión

- ✓ Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- ✓ Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan
- ✓ Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- ✓ Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.



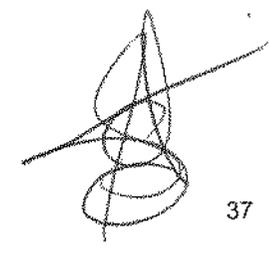
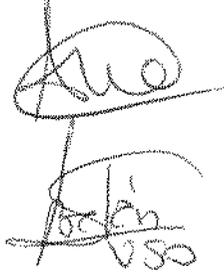
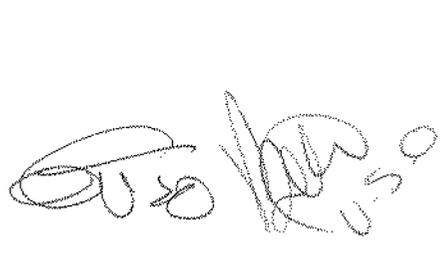
- ✓ Concretamente, en la fase de Seguimiento, se deberá recoger información sobre:
 - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan
 - El grado de ejecución de las medidas
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento
 - La identificación de posibles acciones futuras.
- ✓ Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia a los dos años, desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.
- ✓ En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:
 - El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
 - El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos
 - El grado de consecución de los resultados esperados
 - El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas
 - El grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones
 - El tipo de dificultades y soluciones emprendidas
 - Los cambios producidos en las medias y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad
 - El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa
 - Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo de mando, de la plantilla en general, etc.

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

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

FUNCIONAMIENTO

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



Se podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las partes firmantes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día. Dichas reuniones 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 Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo, las partes, acudir asistidas de las/los asesoras/es que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

En el supuesto de que el informe de seguimiento 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 a la representación sindical.

MEDIOS

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

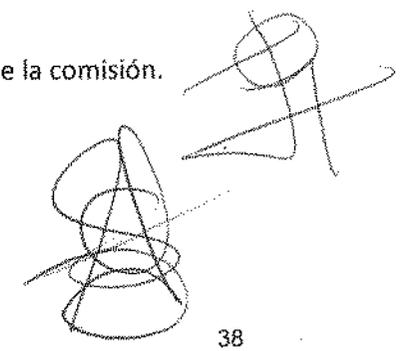
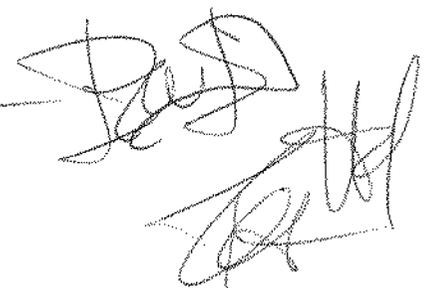
- ✓ Lugar adecuado para celebrar las reuniones
- ✓ Material preciso para ellas
- ✓ Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

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

Las horas de reunión de la Comisión serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de trabajadores y trabajadoras.

La persona responsable- coordinadora designada será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la comisión.

SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS



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

Sin perjuicio de que en los ámbitos inferiores las partes correspondientes puedan adherirse a los sistemas extrajudiciales o de solución alternativa de conflictos laborales, establecidos en las Comunidades Autónomas, desde el ámbito estatal, para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad, las partes se adhieren y someten a los mismos.

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



The lower half of the page contains several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there is a signature that appears to be 'Luis' and a stamp that reads 'Inter USO'. To the right, there are several more signatures, some of which are very stylized and overlapping. The overall appearance is that of a collection of signatures and official stamps.