

INDITEX

IGUALDAD

^

IGUALDAD

^

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
 - 1.1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA
 - 1.2. COMPROMISO DEL GRUPO CON LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

2. CONDICIONES GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD
 - 2.1. NORMATIVA DE APLICACIÓN
 - 2.2. COMISIÓN NEGOCIADORA
 - 2.3. AMBITO DE APLICACIÓN, DURACIÓN Y VIGENCIA

3. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

4. CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

6. DEFINICIONES

7. MEDIDAS APROBADAS, INDICADORES, PLAZO DE EJECUCIÓN, RESPONSABLE Y PRIORIDAD
 - 7.1. PROCESO DE ACCESO Y SELECCIÓN
 - 7.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
 - 7.3. FORMACIÓN
 - 7.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL
 - 7.5. CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

INDITEX

- 7.6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
- 7.7. INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA
- 7.8. RETRIBUCIÓN
- 7.9. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO
- 7.10. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
- 7.11. LENGUAJE, COMUNICACIÓN E IMAGEN EMPRESARIAL
- 7.12. VIOLENCIA DE GÉNERO

- 8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
 - 8.1. FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO
 - 8.2. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO
 - 8.3. FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO
 - 8.4. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

- 9. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

1. INTRODUCCIÓN.

La igualdad entre hombres y mujeres 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 ambos sexos y la eliminación de las desigualdades entre ellos 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 del mismo texto normativo 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.

En cumplimiento de ello, el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en adelante, "Ley Orgánica 3/2007"), establece que las empresas quedan obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Asimismo, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (en adelante, "Real Decreto-ley 6/2019") y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro (en adelante, "Real Decreto 901/2020"), recogen una serie de obligaciones en materia de igualdad, que afectan entre otras, al contenido de la propia Ley Orgánica 3/2007. En concreto, las medidas aprobadas por estas normas tienen el claro objetivo de garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, a través del desarrollo de los planes de igualdad.

A ello se le suma el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en adelante, "Real Decreto 902/2020"), en el cual se establecen medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, sirviéndose especialmente para ello del registro retributivo

INDITEX

Dando cumplimiento a las Disposiciones legales vigentes, se han negociado con los Sindicatos más representativos en el sector de actividad de Inditex y de las empresas firmantes, en España (CC.OO y UGT), los diagnósticos de situación (que incluyen las respectivas auditorias retributivas) de cada una de las empresas que se integran en la firma: INDITEX, S.A., INDITEX LOGISTICA, S.A., GOA INVEST, S.A., ZARA ESPAÑA, S.A., ZARA DISEÑO, S.L., KIDDY'S CLASS ESPAÑA, S.A., ZARA HOME ESPAÑA, S.A., ZARA HOME DISEÑO, S.L., MASSIMO DUTTI, S.A., MASSIMO DUTTI DISEÑO, S.L., BERSHKA BSK ESPAÑA, S.A., BERSHKA DISEÑO, S.L., PULL& BEAR ESPAÑA, S.A., PULL& BEAR DISEÑO, S.L., STRADIARIUS ESPAÑA, S.A., STRADIVARIUS DISEÑO, S.L., OYSHO ESPAÑA, S.A. , OYSHO DISEÑO, S.L., NIKOLE, S.A. Y NIKOLE DISEÑO, S.L.

Aprobados en la Comisión negociadora los citados diagnósticos de situación, se ha negociado en el seno de aquella, el plan de igualdad de grupo de Inditex, siendo aprobado en la reunión de la comisión negociadora celebrada el día 30 de marzo de 2023, el presente documento, que recoge el Plan de Igualdad que será aplicable a todas las citadas sociedades .

1.1 PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.

INDITEX, S.A.: INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL, S.A. se constituye en 1985, como Sociedad que participa en todas y cada una de las Sociedades que hoy integran el Grupo Inditex, como cabecera del grupo, en la que se encuentran localizados todos los servicios centrales y corporativos. Entre los años 2000 y 2001, se crea su nueva Sede en Arteixo y actualmente es una compañía cotizada cuyas acciones están admitidas a negociación oficial en Bolsas y Mercados Españoles (BME).

GOA INVEST, S.A.: se constituye en el año 1987. Esta empresa, está dedicada a la ejecución de gran parte de las obras de las cadenas del grupo Inditex en el mundo, y está formada por diferentes departamentos que dan cobertura a todas las necesidades que surgen en la construcción de las obras del Grupo, planificando y ejecutando las mismas.

ZARA ESPAÑA, S.A : La primera tienda abierta bajo la marca Zara, se inaugura en 1975 en A Coruña, siendo el inicio de una andadura comercial que en el año 2021 contaba con 173 tiendas en España distribuidas en 42 provincias.

INDITEX

Esta empresa, al igual que el resto de las marcas del Grupo, siempre comparten el mismo propósito: situar al cliente en el centro de nuestras decisiones. A través de una amplia gama de categorías y propuestas, nuestro objetivo es acompañar de manera responsable al estilo de vida que demandan nuestros

También pertenecen a Zara España, S.A. la red de tiendas que opera bajo la marca Lefties, que nace bajo el concepto de moda accesible a nivel nacional e internacional. Lefties se dirige a todos los públicos y edades. La compañía tiene así secciones de señora, caballero, niña, niño y bebé, que cuentan con sus respectivas líneas de calzado y complementos. Lefties completa su oferta con colecciones Homewear, Ropa de Deporte& Ropa Interior.

KIDDY'S CLASS ESPAÑA, S.A. : Esta empresa que se creó para comercializar la ropa infantil de Zara, tenía una red propia de tiendas, que operaban bajo la marca KIDDY'S CLASS. Con fecha 31/01/23, fue absorbida por fusión por Zara España, integrándose tanto sus plantillas como sus tiendas en Zara España, S.A.

Entre los años 1991 a 1999 se produce la integración en el Grupo Inditex, de otras marcas, como :Pull & Bear, Massimo Dutti, Bershka y Stradivarius

PULL&BEAR ESPAÑA, S.A. : Se crea en el año 1991, como marca que quiere capturar el espíritu de una juventud vibrante, intentando combinar últimas influencias de la escena internacional del mundo del arte y de la música. Pull&Bear ofrece dos líneas diferenciadas dentro de cada sección de chica y chico. En el año 2021 contaba con 183 tiendas en España distribuidas en 46 provincias.

GRUPO MASSIMO DUTTI. S.A. : Se unió a Inditex en 1991, seis años después de su nacimiento como firma de moda masculina. La línea femenina se lanzó en 1995. Sus tiendas y el diseño de sus colecciones combinan la prestancia de su línea de sastrería con el estilo confortable y atemporal de prendas más informales y relajadas. En el año 2021, contaba en España con un total de 131 tiendas.

BERSHKA BSK ESPAÑA, S.A.: Se crea en el año 1998. Es un concepto de tienda que se mueve entre la música, tecnología y comunidad social, buscando en sus tiendas una experiencia creativa y envolvente con la que conectar a la juventud urbana más cool con las tendencias emergentes y convertirlas en virales. La marca tiene tres líneas -Bershka chica y chico y la línea adolescente BSK- con las que abarca diferentes estilos y combina prendas de uso diario con propuestas especiales y de tendencia. En el año 2021 contaba con 171 tiendas en España distribuidas en 47 provincias.

INDITEX

STRADIVARIUS ESPAÑA, S.A.: Stradivarius, que nació como una empresa familiar de moda para mujer, se unió a Inditex en 1999. En un contexto de tendencias en constante evolución, Stradivarius apuesta por las últimas tendencias en una moda que permita expresarse con comodidad, cuando y donde queramos. En el año 2021 contaba con 227 tiendas en España distribuidas en 49 provincias.

OYSHO ESPAÑA, S.A. : Con la llegada del 2000, la inauguración de nuestra nueva sede central coincide con el estreno de Inditex en la Bolsa de Madrid y el lanzamiento de Oysho. Oysho se especializa en lencería, moda de baño, ropa para casa y prendas deportivas. En el año 2021 contaba con 135 tiendas en España distribuidas en 39 provincias.

ZARA HOME ESPAÑA, S.A. : En 2003 la creación de la línea para la casa Zara Home lleva la marca a un nuevo y potente terreno de expresión. Sus colecciones siguen las últimas tendencias, e incluyen ropa de cama, mantelería y textiles de baño, muebles, vajilla, cubertería y otros artículos decorativos, así como una selección de ropa de estar, una colección infantil y una línea de fragancias para el hogar: todos los productos asociados con el confort y la intimidad de la vida en casa. En el ejercicio 2021, Zara Home cuenta con 491 tiendas en 40 mercados, de las cuales, 96 tiendas están en España.

Los siguientes años nuestras marcas se lanzan al comercio electrónico y se convierten en destinos online de referencia.

INDITEX LOGÍSTICA, S.A.: se constituye en el año 2014 como empresa que se dedica a la realización de proyectos y estudios de ingeniería; transporte y distribución de mercancías para las diferentes empresas que conforman el Grupo Inditex.

NIKOLE, S.A. : Esta empresa presta servicios para las tiendas Lefties, englobando sus servicios centrales. Está ubicada en Tordera.

En 2009 todas las marcas, crean su correspondiente empresa de diseño, formada por el equipo de diseño (diseño de prenda y diseño gráfico) y los equipos de talleres de patronaje, muestras y confección:

BERSHKA DISEÑO S.L ., se constituye como sociedad ubicada en las oficinas centrales de Bershka Bsk España S.A. sitas en Tordera (Barcelona), su plantilla ,en 2021, la formaban 128 personas.

MASSIMO DUTTI DISEÑO, S.L. está compuesto por un equipo de 85 personas que trabajan en las oficinas centrales en la marca, en Tordera (Barcelona).

INDITEX

NIKOLE DISEÑO, S.L., se constituye en el año 2012, para dar servicio a la marca comercial Lefties en lo que respecta a la creación industrial, diseño, patronaje y confección, en 2021 cuenta con una plantilla de 77 personas.

STRADIVARIUS DISEÑO, S.L. sus oficinas centrales están ubicadas en la provincia de Barcelona, inicialmente en la localidad de Sallent y desde 2017 en Cerdanyola del Valles, con 78 personas en su plantilla.

OYSHO DISEÑO, S.L. cuenta con un equipo de 64 personas dedicadas al Diseño, Patronaje y la confección.

Los equipos de diseño de **PULL&BEAR DISEÑO, S.L.**, están ubicados en Narón (A Coruña). Su plantilla está formada por 99 personas, que se organizan en torno a las secciones de Caballero y Señora.

ZARA DISEÑO S.L., es una empresa constituida en julio 2009, cuyo objeto social es la creación de diseños industriales de colecciones de moda y complementos. Le empresa está organizada en torno a tres departamentos (Señora, Caballero y Niño) cada uno de los cuales dispone de un conjunto de secciones en función de la tipología de artículos en que está especializada. Esta empresa incluye 415 diseñadores distribuidos entre los diferentes departamentos de diseño (Señora, Caballero y Niño).

ZARA HOME DISEÑO, S.L., ubicada en Arteixo (A Coruña) y con un equipo creativo de 47 personas dedicadas en su mayoría al Diseño.

1.1. COMPROMISO DEL GRUPO CON LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es una prioridad en el grupo Inditex, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos del grupo, por lo que se ha aprobado por parte del Consejo de Administración, la Política de Diversidad e Inclusión, además de quedar reflejado en los diferentes informes anuales publicados (Memoria anual, Estado de información no financiera, Cuentas anuales, Informe de gestión e Informe de auditoría).

Como resultado del compromiso del grupo con la Igualdad, Inditex ha sido incluido (enero 2021), por segundo año consecutivo, en el Índice de Igualdad de Género de Bloomberg. Este índice incluye las compañías más comprometidas con la igualdad de género a través de sus políticas y la

INDITEX

transparencia en la divulgación de sus programas y datos relacionados con el género. También este año, Inditex ha sido reconocida por World Benchmarking Alliance como una de las empresas más sólidas dentro de su índice anual Gender Equality.

Con fecha 21 de junio de 2022, la representación de las empresas del Grupo Inditex y la Representación de las Personas Trabajadoras por medio de los sindicatos CCOO y UGT acuerdan la creación de la comisión negociadora para la negociación de un Plan de Igualdad del Grupo Inditex, de conformidad con lo previsto en el artículo 2.6 del RD 901/2020 y el artículo 87.1 del ET.

Las políticas de igualdad en el Grupo Inditex tienen una importancia extraordinaria para la dirección del mismo, y por tanto se hace conveniente que dichas políticas, sin perjuicio de las adaptaciones necesarias en cada empresa tengan un carácter integrado y transversal en todas las organizaciones propias de la actividad de comercio y prestación de servicios al Grupo Inditex, de manera que se consiga con ello un refuerzo de la propia eficacia y desarrollo de todas las medidas que se adopten en el Plan de Igualdad.

2. CONDICIONES GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD.

2.1. NORMATIVA DE APLICACIÓN.

Los planes de igualdad encuentran su origen en normas internacionales y europeas, que han derivado en una legislación propia. Desde la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983, al Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1999, o más recientemente la Directiva 2002/73/CE, o la Directiva 2004/113/CE, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de desigualdades entre unas y otros se integran en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En España, el acuerdo legislativo sobre igualdad de sexos tiene gran amplitud, estando recogido ya en nuestra Constitución de 1978. Posteriormente el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 4.2.c), dispone que, en la relación de trabajo, las personas trabajadoras tengan derecho a no ser discriminadas para el empleo o una vez

INDITEX

empleadas, por razón de sexo. Y el artículo 28 establece que la empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, el mismo salario sin discriminación alguna por razón de sexo, etc.

También la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley Procedimiento Laboral, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, entre otras, recogen de igual forma las disposiciones relativas al principio de igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales.

Sobre todas destaca la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que impone a las empresas la obligación de “respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral”, y contar con un plan de igualdad si tienen con una plantilla superior doscientos cincuenta personas.

Recientemente, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, refuerza la obligatoriedad de contar con un Plan de Igualdad, reduciendo el número de personas mínimas en plantilla para elaborarlo, entre otras exigencias.

Con la aprobación de los RD 901 y 902/2020, de 13 de octubre, se regula todo lo relacionado con el contenido, negociación y registro de los planes de igualdad y de manera más específica, en el RD902/2020 la igualdad retributiva para puestos de igual valor, con la consiguiente obligación para las empresas de llevar a cabo una Auditoría Salarial siempre que estén obligados a tener en sus organizaciones Planes de Igualdad.

2.2. COMISIÓN NEGOCIADORA.

Con fecha 21 de junio de 2022, la representación de las empresas del Grupo Inditex relacionadas y la representación de las personas trabajadoras, por medio de los sindicatos CCOO y UGT acuerdan la creación de la Comisión Negociadora para la negociación del Plan de Igualdad del Grupo INDITEX en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Las empresas que están representadas en esta comisión negociadora son:

INDITEX

BERSHKA BSK ESPAÑA, S.A.	OYSHO DISEÑO, S.L.
BERSHKA DISEÑO, S.A.	OYSHO ESPAÑA, S.L.
GOA INVEST, S.A.	PULL & BEAR DISEÑO, S.L.
GRUPO MASSIMO DUTTI, S.A.	PULL & BEAR ESPAÑA, S.A.
INDITEX LOGÍSTICA, S.A.	STRADIVARIUS DISEÑO, S.L.
INDITEX, S.A.	STRADIVARIUS ESPAÑA, S.A.
KIDDY'S CLASS ESPAÑA, S.A.	ZARA DISEÑO, S.L.
MASSIMO DUTTI DISEÑO, S.A.	ZARA ESPAÑA, S.A.
NIKOLE DISEÑO, S.L.	ZARA HOME DISEÑO, S.L.
NIKOLE, S.A.	ZARA HOME ESPAÑA, S.A.

La Parte Empresarial y la representación de las personas trabajadoras acuerdan constituir la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad con base en lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (el "RD 901/2020"), conforme a lo estipulado en el artículo 87.2 del RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (el "ET")

De conformidad con lo previsto en el artículo 26 del RD 901/2020 y el artículo 87.1 del ET, existen nexos comunes en las veinte sociedades del Grupo INDITEX que permiten elaborar un plan de igualdad único para todas, dada la vinculación entre las mismas.

Las partes presentes en la mesa acordaron la legitimación de la Comisión Negociadora de conformidad con lo establecido en el artículo 5 del RD 901/2020, formando parte de la misma los sindicatos que tienen la condición de más representativos a nivel estatal con la representatividad que, de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 87.2 del ET, se recoge a continuación:

- CCOO: 9 miembros con un porcentaje de representación del 53.1%
- UGT: 4 miembros con un porcentaje de representación del 23.1%

La comisión está compuesta, por tanto, por un total de 13 miembros por la parte social y 13 miembros por la Parte Empresarial.

INDITEX

Por la parte empresarial.

Dña. Aida Cainzos Piñeiro
Dña. Patricia Sánchez Onsurbe
Dña. Ana Isabel Díaz Lorenzo
D. David Soriano Requena
Dña. Itziar Irurzun Salas
Dña. Estrella Hoyos Relinque
Dña. Isabel Bueno Navalón
Dña. Cristina Velasco Díez
Dña. Mireia Gimeno Fernández
Dña. Nieves Montes Fariña
Dña. Paula Ortiz Borrás
Dña. Cintia Martínez Piñeiro
Dña. Rosalía Paz Roel

Por la parte social.

Dña. Juana Aranda Navarro (CCOO)
Dña. Rosa Galán Ramírez (CCOO)
Dña. Bárbara Masegosa Sánchez (CCOO)
Dña. Verónica Recio Peñalver (CCOO)
Dña. Mónica Doñoro Arenilla (CCOO)
Dña. Carmen García Iglesias (CCOO)
Dña. Chaxiraxy Peñate Arbelo (CCOO)
Dña. Laura Estévez Álvarez (CCOO)
Dña. Laura Estévez Álvarez (CCOO)
Dña. Sheila Canzobre Martín (UGT)
Dña. Carolina Albarrán Meneses (UGT)
Dña. Raquel Martínez Talamante (UGT)
Dña. Silvia Tenorio León (UGT)

2.3. AMBITO DE APLICACIÓN, DURACIÓN Y VIGENCIA.

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español de las empresas que se relacionan a continuación, y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla de las mismas.

EMPRESA	CIF	Nº PERSONAS PLANTILLA 2021
BERSHKA BSK ESPAÑA, S.A.	A78276854	3262
BERSHKA DISEÑO, S.L.	B70218847	128
GOA INVEST, S.A.	A15121031	90

INDITEX

GRUPO MASSIMO DUTTI, S.A.	A78115201	2501
INDITEX LOGÍSTICA, S.A.	A70268669	287
INDITEX, S.A.	A15075062	2480
KIDDY'S CLASS ESPAÑA, S.A.	A15388366	424
MASSIMO DUTTI DISEÑO, S.A.	B70218896	85
NIKOLE DISEÑO, S.L.	B70320213	77
NIKOLE, S.A.	A15049299	139
OYSHO DISEÑO, S.L.	B70218862	64
OYSHO ESPAÑA, S.L.	A15026347	1712
PULL & BEAR DISEÑO, S.L.	B70218839	99
PULL & BEAR ESPAÑA, S.A.	A15108673	2975
STRADIVARIUS DISEÑO, S.L.	B70218904	78
STRADIVARIUS ESPAÑA, S.A.	A60348240	3910
ZARA DISEÑO, S.L.	B70218912	415
ZARA ESPAÑA, S.A.	A15022510	9247
ZARA HOME DISEÑO, S.L.	B70218888	47
ZARA HOME ESPAÑA, S.A.	A15340516	1641

En relación a la empresa Kiddy's Class España, S.A., se han aportado datos relativos a la misma correspondientes al año 2021. Si bien, con fecha 31/01/23, esta empresa fue absorbida por Zara España, S.A, estando en la actualidad integrada en Zara España, S.A.

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

Para aquellas empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Plan de Igualdad del Grupo INDITEX que cuenten con un plan de igualdad vigente a la fecha de su entrada en vigor seguirán siéndoles de aplicación dichos planes hasta su finalización en los términos establecidos en los

INDITEX

mismos, salvo que las respectivas comisiones negociadoras de dichos planes decidan dar por finalizados los mismos de manera anticipada para aplicar inmediatamente el Plan de Igualdad del Grupo Inditex.

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 el 1 de abril de 2023.

Tres meses antes de la finalización de la vigencia, las partes comenzarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad. Mientras se negocia el siguiente plan, el presente plan será prorrogado hasta la firma del siguiente.

3. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.

A continuación, se va a realizar un resumen de los Cuestionario Diagnóstico aprobados en el seno de la comisión negociadora, correspondientes al año 2021. Se ha de tener en cuenta la particularidad de este ejercicio 2021, en el que la presencia de la COVID 19, ha condicionado la actividad normal de la empresa debido a su impacto sobre los horarios comerciales, restricciones de aforo y apertura, etc.

En el cuestionario diagnóstico presentado, se analizan los datos facilitados por la parte empresarial separando a la plantilla de la empresa entre tiendas y servicios centrales, y analizando las siguientes áreas de intervención:

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones,
9. Prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.
10. Salud laboral desde la perspectiva de género.

INDITEX

11. Lenguaje, comunicación e imagen empresarial.
12. Violencia de género.

Un primer análisis de la plantilla media global del 2021 en su totalidad, sin distinguir entre los colectivos de tiendas y servicios centrales, arroja un dato de 29.580 personas, de las cuales 24.658 son mujeres y 4.922 son hombres. En base a estos datos se puede afirmar que, el grupo de empresas tiene una plantilla eminentemente femenina, con un 83% de mujeres frente a un 17% de hombres.

Respecto a la distribución entre tiendas y oficinas, el 81% de la plantilla pertenece al equipo de tiendas frente al 19% que es colectivo oficinas, siendo la representación de las mujeres en este último colectivo de un 61%.

En el año 2021, el colectivo mayoritario desde el punto de vista de contratación es el indefinido, representando un 83% en el caso de las mujeres y un 17% en el caso de los hombres.

En cuanto al dato desagregado entre tipo de contrato y jornada, el 57% de la contratación es a tiempo parcial. Este porcentaje de parcialidad es ligeramente menor en el colectivo de hombres (40%) que en el de mujeres (60%), y refleja sobre todo la realidad de las tiendas. La política de contratación en Servicios Centrales es de contratación indefinida a tiempo completo.

En la distribución de la plantilla por edades, la edad media es de 43 años. Se observa que la plantilla está mayoritariamente repartida en las franjas de 35 a 44 años estando en esta franja el 46% de las mujeres y el 37% de los hombres.

La edad media de ambos géneros es igual, correspondiendo a 34 años tanto en mujeres como en hombres. Respecto a los datos de antigüedad vemos que la antigüedad media es mayor en las mujeres (10 años) que en los hombres (7 años), haciendo una media de 9 años entre los dos sexos.

La empresa realiza la **SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN** de acuerdo con los criterios establecidos por la Dirección y el Departamento de Personas. Todos los miembros del equipo, encargados de realizar la selección tienen formación en igualdad evitando los sesgos cognitivos inconscientes en todos los procesos tanto de selección como de promoción. Todos los procesos son llevados a cabo con objetividad y transparencia. Las ofertas de empleo y vacantes están disponibles en Inditex Careers y/o Talento, portal que aglutina todas las vacantes de cada una de las marcas del grupo. No obstante, la bolsa de personas candidatas se complementa con la utilización de otras webs de búsqueda de empleo. En Madrid y Barcelona disponemos del Talent Center, en los que se gestiona la incorporación de personas en diferentes ciudades.

INDITEX

En cuanto a la CLASIFICACIÓN PROFESIONAL se ha realizado una valoración de puestos por parte de KPMG, que está basada en el sistema Skale. El sistema sKale es un sistema de valoración de puestos cuantitativo, basado en 14 factores, que se agrupan en 5 clusters, sobre los que se distribuirán los pesos con el objetivo de establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y la no discriminación entre hombres y mujeres en materia retributiva surge el concepto de trabajo de igual valor, recogido en el Estatuto de los Trabajadores (art 28.1) y en el Real Decreto 902/2020 de igualdad Retributiva entre mujeres y hombres (art.4).

El análisis de la FORMACIÓN impartida se ha distribuido en 6 grupos: cliente, formación corporativa, habilidades, idiomas, producto y moda, procesos y herramientas. Todas las personas que forman parte de la compañía tienen acceso a TRAIN, una plataforma de formación en la que tienen disponibles además de las formaciones obligatorias como PRL o Compliance, multitud de formaciones específicas voluntarias. El 100% de la formación está vinculada al puesto de trabajo y/o procedimientos y normativas de carácter obligatorio se realiza en horario laboral, mientras que la formación online a disposición de cualquier persona que trabaje en la empresa, no vinculada al puesto de trabajo, puede realizarse fuera de horario laboral. Todos los miembros del equipo encargados de desarrollar los contenidos de formación siguen las políticas de igualdad evitando los sesgos cognitivos inconscientes. Los proyectos son llevados a cabo con objetividad y transparencia.

En relación con la PROMOCIÓN PROFESIONAL, se ha acordado definir como promoción los cambios relativos a las agrupaciones de puestos definidas en la valoración de puestos. No se detecta en el diagnóstico sesgo de género que pueda influir en las promociones llevadas a cabo. Seguimos con la buena práctica del seguimiento de Intalent, para asegurar que todo el equipo de tienda conozca la herramienta y la importancia de introducir y actualizar sus datos de manera que sirva de plataforma para potenciar la promoción interna.

Sobre las CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA, se hará un análisis exhaustivo en el siguiente apartado de este documento (Apartado 4) donde se recogen las conclusiones de la auditoría retributiva y todo lo que corresponde a este ámbito.

En cuanto al EJECICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL, 6.370 personas de la plantilla disfrutaban de una reducción de jornada por guarda legal, siendo la mayoría mujeres, en un porcentaje del 99% frente a los hombres, con un porcentaje que no llega al 1%. Además, completando las medidas recogidas en los convenios de aplicación, existen otras medidas, pactadas y negociadas con la RLPT. La empresa garantiza, a través de los departamentos de Recursos Humanos, que todas las personas conozcan y puedan hacer un correcto uso de las medidas de conciliación disponibles.

INDITEX

Ni a nivel tiendas, ni a nivel de servicios centrales se puede hablar de INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA, ya que el porcentaje global de mujeres es del 83%. Puntualmente, se ha detectado que en algunos departamentos concretos existe menor presencia femenina, como por ejemplo el departamento de Sistemas. La empresa consciente de la necesidad de impulsar a la mujer en el ámbito de la ciencia y la tecnología en la sociedad, desde el año 2021 viene celebrando el 11 de febrero el día de la Mujer y la Niña en la Ciencia, realizando diferentes acciones tanto charlas inspiradoras como talleres infantiles con el objetivo de fomentar la presencia de mujeres en el ámbito de la tecnología. En 2020 nace Woman in Tech Inditex, como iniciativa interna que tiene por objetivo impulsar la presencia de mujeres en Tecnología para promover el valor de la diversidad, inclusión e igualdad y generar impacto en la organización y la sociedad. Durante estos años hemos desarrollado numerosas sesiones y workshops para fomentar la incorporación del talento femenino a las carreras relacionadas con Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas e incrementar la presencia de mujeres en áreas digitales y tecnológicas. Con el objetivo de aumentar el número de mujeres que en tecnología asumen puestos de responsabilidad, hemos desarrollado un programa de liderazgo femenino para talento digital que contribuya a dotar a las mujeres de las herramientas y capacidades para asumir puestos de responsabilidad.

La RETRIBUCIÓN salarial viene dada por el grupo profesional, la banda retributiva asignada y los complementos correspondientes. La estructura retributiva se articula mediante un mapa de agrupaciones profesionales, descritas en el apartado de clasificación profesional, que engloban diferentes puestos de igual valor, y que ha sido expuesta a través de la valoración de puestos para realizar un análisis de la brecha salarial. De este análisis se concluye que no se detecta ningún aspecto discriminatorio por cuestión de género.

En el ámbito de la PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO, existen protocolos de actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo. Somos una organización que rechaza cualquier tipo de discriminación. Por eso, trabajamos para evitar el acoso, el abuso y la explotación sexual en el trabajo mediante la implantación de una política interna frente al acoso sexual o por razón de género en el entorno laboral. Inditex pretende que el proyecto de contar con una Política Global de Prevención del Acoso Sexual y del Acoso por Razón de Sexo o Identidad de Género en el Trabajo, planteada y suponga un impulso en la información y formación en esta materia para toda la plantilla.

En relación con los datos SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, analizamos las bajas temporales y permisos, agrupándolos en accidente laboral, enfermedad común y permiso de nacimiento. El mayor porcentaje se concentra en enfermedad común que tiene mayor incidencia en mujeres.

INDITEX

En cuanto al LENGUAJE, COMUNICACIÓN E IMAGEN EMPRESARIAL desde el año 2019, se ha puesto a disposición de todas las personas del colectivo de servicios centrales, una Guía de Lenguaje Inclusivo publicada en la intranet de la empresa que ayuda a nuestros equipos a promover una comunicación más igualitaria. Además, realizamos diferentes campañas divulgativas que impulsamos anualmente cada 8 de marzo celebrando el Día de la Mujer y el 25 de noviembre subrayando nuestro compromiso contra la violencia machista.

Respecto a VIOLENCIA DE GÉNERO no ha habido ningún caso nuevo notificado en 2021. Subrayamos además nuestro compromiso contra la violencia machista con distintas campañas divulgativas que impulsamos anualmente cada 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. En ese sentido, trabajamos desde el año 2013 con el entonces Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para promover la sensibilización y la inserción laboral de las víctimas. Nuestros equipos de Personas son Punto Violeta y se han formado específicamente con Cruz Roja para poder detectar y atender posibles casos de violencia de género. Se habilitó un correo electrónico como soporte a través del que poder contactar, publicado en la INET – Igualdad – Violencia de género.

4. CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

Tal y como establece el RD 902/2020 en su artículo 4, la obligación de igual retribución debe ser por puestos de igual valor. Para la realización de la valoración de puestos de trabajo del grupo de empresas se ha contado con la colaboración de KPMG. El resultado de la auditoría retributiva en cada una de las agrupaciones de puestos de igual valor no arroja brecha salarial, tanto en media como en mediana.

La auditoría retributiva correspondiente al año natural 2021 (periodo comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2021) de las entidades incluidas han sido sometidas a revisión de un tercero independiente (Deloitte). En el informe de verificación emitido por el tercero se ha verificado que la auditoría retributiva cumple lo dispuesto en el RD 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. El trabajo se ha llevado a cabo de acuerdo las directrices de la ISAE 3000 de aseguramiento limitado.

Deloitte concluye en su informe de verificación independiente de la memoria de Auditoría Retributiva que, basándonos en los procedimientos realizados en su verificación y en las evidencias que han obtenido, la Memoria de Auditoría Retributiva correspondiente al ejercicio anual comprendido entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2021 ha sido preparada, en todos sus aspectos significativos, de conformidad con los requerimientos especificados en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

INDITEX

El análisis concluye que el registro salarial que se ha llevado a cabo informando de los promedios y las medianas de los conceptos retributivos desagregados por sexo no muestra brechas salariales.

Como resultado de la auditoría retributiva concluimos que no existe, en ningún caso, brecha salarial por razón de sexo en la remuneración percibida por la plantilla, conforme al criterio establecidos en el RD 902/2020.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

Este Plan de Igualdad será una herramienta más para impulsar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, tanto en oportunidades y resultados, como en trato, así como para detectar y eliminar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Por otro lado, este Plan de Igualdad refleja el compromiso de la dirección con la igualdad, da continuidad al trabajo realizado en los últimos años y da cumplimiento a la normativa vigente en materia de igualdad.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas para garantizar la igualdad de oportunidades entre sus trabajadoras y trabajadores, y para, asimismo, prevenir cualquier eventual situación de discriminación por razón de sexo en la plantilla.

Los objetivos que han sido definidos para ser alcanzados a través de la aplicación del presente Plan de Igualdad son los siguientes:

- Garantizar el principio de igualdad de trato, aplicando la perspectiva de género en el acceso, desempeño de la actividad laboral y desarrollo profesional a todos los niveles y en todas las etapas de la carrera profesional.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, consolidando un entorno favorable al ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y evitar cualquier tipo de discriminación o trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad y la lactancia.
- Seguir garantizando la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

- Promover dentro de la empresa una cultura igualitaria a través de la difusión de los valores de la igualdad de género y de la no discriminación de ninguna persona.
- Consolidar los métodos y usos de una comunicación interna y externa inclusiva, no sexista y no discriminatoria, difundiendo una imagen de la empresa en la que existe un respeto a mujeres y hombres y a la igualdad de oportunidades.
- Prevenir y penalizar el acoso sexual o por razón de sexo.

6. 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

INDITEX

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

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se lleven a cabo en realidad sean equivalentes. Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación de la empresa 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

INDITEX

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

INDITEX

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).

Vacante

Puesto a cubrir por una necesidad temporal superior a 4 meses o indefinida.

Sistema de publicación de vacantes en tienda:

- Vacante no publicable: Vacante cubierta de forma interna dentro de la provincia.
- Vacante publicable: toda vacante no cubierta por promoción interna dentro de la provincia.

Familiares dependientes o menores

Siempre que en alguna medida se haga referencia a “menores”, se refiere a menores de 12 años, excepto en las cuestiones reguladas por ley para menores de 18 años.

Las medidas que se refieran a menores dependientes se refieren a los regulado en la Ley de Dependencia.

En las medidas que se haga referencia a familiares dependientes se entienden familiares de primer grado, salvo que en la medida se especifique grado diferente.

Discapacidad

Aquellas personas que tienen un certificado de discapacidad en vigor que acredita un grado igual o superior al 33% emitido por el organismo competente.

Pareja de hecho

Se refiere a aquellas parejas de hecho debidamente inscritas en el registro público correspondiente.

Condición debidamente acreditada:

INDITEX

- Víctima de violencia de Género: Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

- Familiar dependiente: Certificado de dependencia en vigor emitido por el organismo territorial competente y resolución determinando el grado de esta.

7. MEDIDAS APROBADAS, INDICADORES, PLAZO DE EJECUCIÓN, RESPONSABLE Y PRIORIDAD.

Las medidas contempladas en el presente Plan constituyen una garantía de mínimos, por lo que en caso de que el convenio colectivo de aplicación o acuerdos colectivos recojan condiciones o medidas más favorables, resultarán estas de aplicación.

7.1. PROCESO DE ACCESO Y SELECCIÓN.

OBJETIVO 1: Garantizar procesos de acceso y selección a la empresa que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE	PRIORIDAD
----	---------	-------------	--------------------	-------------	-----------

INDITEX

1	Garantizar que los procedimientos de selección y todos sus documentos (solicitudes, formularios, guiones de entrevista, página web, denominación y descripción de puestos en las ofertas...), cumplan un lenguaje neutro y no sexista, ni respondan a estereotipos (sesgos inconscientes de género, estilo de comunicación inclusiva etc)	Revisión de los documentos	01/04/2023-31/03/2027	Comunicación y RRHH	Media
2	Formación continua y de reciclaje al personal encargado de la Selección en materias de igualdad, objetivos del plan y principios de igualdad de oportunidades en los procesos de selección. Se garantizará que esta información la reciban las personas que se incorporen durante la vigencia del plan	Formación impartida, contenidos de la formación y número de personas participantes	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Media
3	Mantener la buena práctica establecida en el Grupo como principio general que, en las nuevas aperturas de tienda, tendrán prioridad las personas de la plantilla actual de la cadena frente a la contratación externa que cumplan con los requisitos.	Número de personas trasladadas a las nuevas aperturas	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Media
4	Garantizar que las vacantes publicables se encuentren en la herramienta corporativa garantizando que la información sea accesible a toda la plantilla de la propia cadena.	Muestreo de vacantes publicables publicadas	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Media

OBJETIVO 2: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación fomentando el equilibrio, de mujeres y hombres, en las distintas modalidades de contratación.

INDITEX

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE	PRIORIDAD
1	Creación de un formulario, a rellenar por la plantilla en el que podrán expresar su deseo de ampliación de jornada.	Formulario creado	01/04/2023-30/09/2023	RRHH	Alta
2	Informar a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes publicables iguales o superiores a 4 meses e indefinidas, de tiempo completo o de aumento de jornada, a través de los medios habituales que utiliza la empresa.	Nº de solicitudes/Nº ampliaciones por formularios recibidos	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Alta
3	Dentro del porcentaje de contratación obligatoria de personas con diversidad funcional, contratar de forma equilibrada a personas de ambos sexos en la medida de lo posible.	Seguimiento de las contrataciones disgregado por sexo	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Media

7.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

OBJETIVO 1: Garantizar la igualdad entre sexos en todos y cada uno de los puestos, departamentos y áreas de la empresa.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE	PRIORIDAD
----	---------	-------------	--------------------	-------------	-----------

INDITEX

1	Revisar, y en su caso actualizar, si procede, la valoración objetiva de puestos analizando como queda distribuida la plantilla por sexos.	Distribución por sexo tras actualización	01/04/2023-31/03/2027	Compensación y RRHH	Alta
2	Disponer de información estadística y realizar un seguimiento periódico de la proporción de mujeres en los puestos de responsabilidad.	Informe N° de personas en puestos de responsabilidad- Personas que lo ocupan desagregado por sexo	01/04/2024-31/03/2027	RRHH	Media

7.3. FORMACIÓN.

OBJETIVO 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 los diferentes procesos.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE	PRIORIDAD
----	---------	-------------	--------------------	-------------	-----------

INDITEX

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 y formación. Formar a cada departamento responsable de implantar medidas del Plan de Igualdad específicamente en la materia correspondiente. Anualmente se revisará si hay nuevas incorporaciones a las que formar.	Nº de personas formadas en igualdad en cada uno de los departamentos y contenidos	.1º plazo: 2023 .2º plazo: hasta 2027	RRHH y Formación	Alta
2	Formar presencialmente 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 del Plan de Igualdad. Anualmente se revisará si hay nuevas incorporaciones a las que formar.	Nº de personas formadas en igualdad y contenidos	.1º plazo: 2023 .2º plazo: hasta 2027	RRHH y Formación	Alta
3	Continuar incluyendo módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente.	Nº de personas formadas en igualdad y contenidos	01/04/2023- 31/03/2027	RRHH y Formación	Alta
4	Informar y formar a la plantilla, a través de la herramienta corporativa, reuniones y otros medios disponibles, dentro de la jornada de trabajo, sobre el Plan de Igualdad.	Nº de personas formadas en igualdad y contenidos	01/04/2023- 31/03/2027	RRHH y Formación	Alta

INDITEX

5	Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de género. Cuando se contrate la formación a una empresa externa, se informará de la medida y política de la empresa en materia de igualdad con el objetivo de que los contenidos sean igualmente los idóneos.	Materiales revisados y comunicación realizada	01/04/2023-31/03/2027	RRHH y Comunicación	Alta
6	Instar a que el profesorado de cursos tanto internos y externos esté formado y sensibilizado en igualdad de trato y oportunidades.	Comunicación realizada e información de las empresas que imparten formación	01/04/2023-31/03/2027	Comunicación	Alta
7	La Comisión de Seguimiento, con representación de las dos partes, podrá participar en todas aquellas acciones formativas e informativas relacionadas con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y realizará el control y seguimiento de las mismas. Se darán a conocer a la comisión de seguimiento con una antelación al menos de quince días de las acciones que se realicen a nivel corporativo en materia de igualdad.	Nº de acciones en las que ha participado la Comisión de Seguimiento.	01/04/2023-31/03/2027	Comisión de seguimiento	Alta

OBJETIVO 2: Garantizar a toda la plantilla el acceso a toda la formación que imparte la empresa, asegurando el conocimiento del plan de igualdad y sus acciones formativas, independientemente del grupo profesional, categoría y puesto.

INDITEX

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE	PRIORIDAD
1	Garantizar que la formación obligatoria se imparta en horario laboral, y los gastos derivados de la misma son asumidos por la empresa. La empresa estará abierta a atender a dificultades concretas para asistir a un curso relacionado con el horario del mismo.	Muestreo a solicitud de la Comisión.	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Alta
2	Incorporar un sistema de detección de necesidades de formación de toda la plantilla.	Sistema creado e incorporado.	01/04/2023-30/09/2023	RRHH	Alta
3	Hacer seguimiento de la formación de la plantilla, a través, entre otros canales, de la entrevista de desempeño efectuada por la empresa y que sirva entre varios objetivos para orientar su desarrollo profesional.	Actualización de la información formativa de la plantilla en un período y sistema utilizado.	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Alta

INDITEX

4	Realizar acciones formativas de reciclaje profesional, en los puestos que por sus funciones o responsabilidades así lo requieran, a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización del permiso de nacimiento o cuidado del menor, excedencias por cuidado de menor o personas a cargo y bajas de larga duración.	Nº de personas reincorporadas de las suspensiones de contratos por nacimiento, cuidado de menor o bajas de larga duración por número de las personas que aplican a la medida	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Alta
---	---	--	-----------------------	------	------

INDITEX

5	Las personas en situación de suspensión de contrato o excedencias por cuidado del menor y/o familiar, podrán comunicar previamente a la empresa su deseo de asistir a cursos de formación si se impartieran durante ese tiempo.	Nº de personas que solicitan ser informadas por número de personas que han asistido a la formación	01/04/2023-31/03/2027	Persona trabajadora	Baja
---	---	--	-----------------------	---------------------	------

7.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

OBJETIVO 1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE	PRIORIDAD
----	---------	-------------	--------------------	-------------	-----------

INDITEX

1	Garantizar que las vacantes publicables se encuentren en la herramienta corporativa garantizando que la información sea accesible a toda la plantilla de la propia cadena. En el caso de que no fuera cubierta y fuera indefinida, se publicará a nivel de grupo previamente a la oferta externa.	Nº vacantes publicadas en la cadena y Nº vacantes publicadas multicadena	01/04/2023-31/03/2027	RRRHH	Alta
2	Garantizar que la promoción se rija por criterios y principios de valoración objetivos, no discriminatorios y homogéneos entre hombres y mujeres	Datos promoción por sexo, indicando puesto y jornada origen y destino	01/04/2023-31/03/2027	RRRHH	Alta
3	La cobertura de las vacantes se realizará preferentemente a través de promoción interna, aunque no suponga un cambio de categoría, sólo acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.	Nº vacantes cubiertas por Nº de vacantes publicadas.	01/04/2023-31/03/2027	RRRHH	Alta
4	Difundir y promover el proyecto INTALENT y a través de él, consultar el nivel de estudios y formación de la plantilla y puesto de trabajo, actualizándolo periódicamente.	Nº de campañas de difusión	01/04/2023-31/03/2027	RRRHH	Media

INDITEX

5	La persona candidata que lo solicite por escrito, será informada sobre los motivos del rechazo para promocionar orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades en reunión con el departamento de RRHH de Zona.	Nº de solicitudes recibidas	01/04/2023-31/03/2027	Persona trabajadora y RRHH	Alta
6	Se facilitará a la Comisión de Seguimiento un muestreo de vacantes publicadas y sus requisitos.	muestreo de vacantes	01/04/2023-31/03/2027	RRRHH	Media
7	Asegurar que la plantilla puede dar visibilidad a su interés por promocionar desarrollando una herramienta para ello.	Herramienta desarrollada	01/04/2023-30/09/2023	RRRHH	Alta

7.5. CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

OBJETIVO 1: Garantizar que el sistema de la empresa cumple con la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de condiciones de trabajo.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE	PRIORIDAD
1	Mantener una jornada mínima diaria continuada de 4 horas.	Jornada establecida	01/04/2023	RRHH	Media

INDITEX

2	<p>Establecer un calendario laboral anual (según el formato de cada cadena y provincia) 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 al menos con 2 meses de antelación a su implantación. En caso de tener que efectuar cambios según la planificación, por razones justificadas se comunicará a la persona trabajadora al menos con 15 días de antelación. En aquellas provincias que la RLT tenga pactados otros acuerdos en esta materia podrán prevalecer éstos últimos.</p>	<p>Calendarios anuales realizados.</p>	<p>.1º plazo: 07/2023 .2º plazo: hasta 2027</p>	<p>RRHH</p>	<p>Alta</p>
3	<p>En aras de fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral, se eliminarán los turnos partidos como régimen ordinario de trabajo, salvo que, por circunstancias relativas a la idiosincrasia de la tienda y la situación por puesto y/o preferencia de la persona trabajadora así lo establezca manteniendo la jornada continuada como prioritaria. En aquellos centros donde actualmente exista jornada partida, se analizará la posibilidad de convertir esta jornada en continuada.</p>	<p>Comunicación enviada y muestreo</p>	<p>01/04/2023</p>	<p>RRHH</p>	<p>Alta</p>
4	<p>Por parte de la empresa, se fomentará la eliminación de la última media hora destinada a la recogida en las tiendas con horario de cierre comercial a las 22.00 horas, para reorganizar las funciones del cierre y facilitar la conciliación, de mutuo acuerdo entre empresa y personas trabajadoras.</p>	<p>Instrucción enviada por la empresa y muestreo</p>	<p>Con el calendario laboral anual</p>	<p>RRHH</p>	<p>Media</p>

INDITEX

5	<p>En tiendas, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de hasta 4 horas se establece un periodo de descanso durante la misma de 15 minutos, a partir de 4 horas y hasta 6 horas será de 20 minutos, a partir de 6 horas será de 30 minutos. El periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo. En aquellas tiendas en que por necesidades de cobertura no sea viable el descanso durante el turno, la persona responsable asignará el disfrute del descanso al inicio o al fin de la jornada.</p>	Seguimiento RLPT	01/06/2023	RRHH	Alta
6	<p>La comisión de seguimiento del plan de igualdad concretará, antes del 31/12/2023, la puesta en marcha de un marco mínimo garantizado de descansos semanales, introduciendo un mínimo de fines de semana de calidad durante el año natural, de implementación progresiva en el conjunto de marcas y territorios, salvo en el caso de personas trabajadoras cuyo principal objetivo del contrato de trabajo sea cubrir los trabajos en festivos y/o fines de semana.</p>	Marco establecido	31/12/2023	RRHH	Media
7	<p>La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad concretará, antes del 31/12/2023, compromisos efectivos del Grupo y de las marcas respectivas, para la definición con carácter general de un mínimo de horas semanales contratadas en los contratos indefinidos a tiempo parcial. Este mínimo no será de aplicación en los supuestos cuyo principal objeto del contrato sea cubrir los trabajos en festivos y/o fines de semana.</p>	Marco establecido	31/12/2023	RRHH	Media

INDITEX

8	Igualmente, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, previo análisis de la configuración actual de las plantillas del grupo y de las marcas, concretará antes del 31/12/2023 objetivos de consecución progresiva de reducción de la parcialidad no deseada, que podrán definirse en términos de tramos por horas contratadas o criterios similares, y articularse mediante mecanismos de consolidación de horas complementarias, adscripción a tramos de horas contratadas superiores y/o cualesquiera otros que las partes entiendan asumibles.	Marco establecido	31/12/2023	RRHH	Media
---	--	-------------------	------------	------	-------

7.6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

OBJETIVO 1 :Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

1	Difundir y actualizar puntualmente a través de los canales de comunicación presentes y futuros, los derechos y medidas de conciliación determinados por Ley así como las mejoras recogidas en el plan de igualdad.	Comunicación realizada	.1º plazo: 09/2023 .2º plazo: hasta 2027	RRHH	Media
2	Extender, siempre que esté debidamente acreditada esta situación, los derechos de conciliación para parejas de hecho.	Derecho extendido	01/04/2023	RRHH	Baja
3	Se pondrá un buzón de sugerencias on-line a disposición de la plantilla para trasladar cuestiones sobre Igualdad de género y así prever mejoras que se ajusten a las necesidades reales	Buzón creado y N° de sugerencias recibidas	01/04/2023-30/09/2023	RRHH y persona responsable de igualdad	Media

INDITEX

4	La empresa se compromete a concienciar al personal y sensibilizar sobre el uso de los medios electrónicos y dispositivos digitales en aras del respeto al derecho de desconexión digital, del tiempo de descanso, vacaciones, así como de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar evitando el envío de mails, mensajes o WhatsApp una vez finalizada la jornada laboral. No responder a estos mensajes no supondrá perjuicio alguno para las personas trabajadoras.	Acciones sensibilizadoras convenidas por la comisión de seguimiento	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Alta
---	---	---	-----------------------	------	------

INDITEX

5	<p>Los progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo según el artículo 37.6 ET. Esta reducción es, para el cuidado directo, continuo y permanente del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la CCAA correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 23 años. La empresa facilitará la tramitación a través de la Mutua de la solicitud de la prestación económica que amplía el cobro hasta el 100% de la jornada y difundirá a toda la plantilla que las cotizaciones realizadas durante los periodos de esta reducción de jornada, se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal. Esta reducción se podrá acumular en jornadas completas según las necesidades de la persona causante</p>	Nº de medidas adoptadas	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Media
---	--	-------------------------	-----------------------	------	-------

INDITEX

6	Garantizar que los permisos establecidos legalmente, relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, se cumplen, así como impedir que su ejercicio pueda suponer algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de condiciones laborales.	Nº de incidencias recogidas en el informe	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Media
7	Fomentar mediante campañas informativas y de sensibilización a toda la plantilla la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas, en aras de mejorar los datos cuantitativos por sexos de las medidas que recogen derechos de conciliación de la vida familiar y laboral.	Campañas realizadas y evolución de las medidas de conciliación por mujeres y hombres	01/04/2023-31/03/2027	RRHH y Comunicación	Alta

OBJETIVO 2: Incorporar en la gestión de tiempo y planificación del trabajo, procedimientos que favorezcan la calidad del tiempo dedicado al descanso y vida familiar y personal.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE	PRIORIDAD
1	Mantener la buena práctica de adaptar y concretar la jornada, sin reducirla, para quienes tengan personas a su cargo (menores y familiares dependientes) con discapacidad igual o superior al 33% debidamente acreditada.	Nº de veces solicitada y aplicada la medida	01/04/2023	RRHH	Media

INDITEX

2	Adaptación de la jornada, temporalmente, por estudios oficiales y debidamente acreditados. La persona trabajadora, además, podrá reducir la jornada si así lo solicita. Una vez transcurrido el plazo solicitado, la persona volverá a su horario y jornada habitual. Al inicio se deberá entregar justificante de matrícula y periódicamente, se entregará justificante de asistencia y avance en los estudios. En el caso de que por parte de la empresa se denegara, se aportará la justificación del motivo. Dada la especial actividad en oficina y servicios centrales esta medida solo será de aplicación en caso de estudios oficiales relacionados con el puesto que desempeñen.	Nº de veces solicitada y aplicada la medida	01/04/2023	RRHH	Media
---	---	---	------------	------	-------

OBJETIVO 3: Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

1	Aumentar el tiempo de excedencia hasta 5 años para el cuidado de familiares dependientes (según criterio de la ley de dependencia). Se deberá presentar solicitud de reconocimiento familiar dependiente de la autoridad oficial correspondiente y posteriormente resolución oficial. 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; y, un certificado que justifique la dependencia durante todo el período de la excedencia.	Nº de veces solicitada y aplicada la medida desagregada por sexo.	01/04/2023	RRHH	Media
---	---	---	------------	------	-------

INDITEX

2	Aumentar el tiempo de excedencia por cuidado de descendiente hasta que el menor cumpla los 5 años con reserva de puesto. 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;	Nº de veces solicitada y aplicada la medida desagregada por sexo.	01/04/2023	RRHH	Media
3	Conceder permisos retribuidos de hasta 8 horas/año para las personas trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida. A partir de estas horas de tiempo se considerará recuperable y no retribuido.	Nº de veces solicitada y aplicada la medida desagregada por sexo.	01/04/2023	RRHH	Media
4	Garantizar el uso del permiso retribuido según se recoge en el art. 37.3F del ET para las gestiones previas a las adopciones y acogimientos. Se extiende este permiso en 16hs retribuidas al año para las gestiones relacionados con la reagrupación familiar internacional, acogimiento y adopción con preaviso y justificación y en el caso de las adopciones y acogimientos que no alcancen los derechos antes indicados. A partir de esas horas el tiempo que se conceda se considerará recuperable o no retribuido.	Nº de veces solicitada y aplicada la medida desagregada por sexo.	01/04/2023	RRHH	Media

INDITEX

5	Conceder una excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo de hasta cuatro meses, para las personas en trámites de adopción internacional o reagrupación familiar internacional.	Nº de veces solicitada y aplicada la medida desagregada por sexo.	01/04/2023	RRHH	Media
6	Establecer un permiso por horas, no retribuido o recuperable para la persona trabajadora con familiares o menores a cargo, para atender requerimientos escolares y/o centros asistenciales así como trámites oficiales debidamente justificados y preavisados, que exijan su presencia, siempre que no sea posible hacerlo fuera del horario de trabajo. En caso de que se deniegue, se deberá especificar el motivo.	Nº de veces solicitada y aplicada la medida desagregada por sexo.	01/04/2023	RRHH	Media
7	Se dispondrá de un Permiso retribuido para todo tipo de asistencia sanitaria prestada por la Seguridad Social y asistencia médica privada (excluyendo especialidades de fisioterapia, medicina estética, psicología y odontología) de hasta 20 horas anuales para cualquiera de los siguientes casos no acumulables y siempre que la asistencia esté debidamente justificada y acreditada: (1) para asistencia personal de la persona trabajadora. (2) para acompañar a menores a cargo. (3) para acompañar a familiares de primer grado. 10 horas adicionales para acompañamiento a menores a cargo con discapacidad igual o superior al 33% y para familias monoparental y monomarental	Nº de veces solicitada y aplicada la medida desagregada por sexo.	01/04/2023	RRHH	Media

INDITEX

8	Establecer un permiso retribuido para consulta médica para las personas trabajadoras con descendientes, con discapacidad igual o superior al 33%, a cargo, o cuyos progenitores sean dependientes a cargo con mismo grado de discapacidad o Grado de dependencia II (severa) y III (gran dependencia), y pueda justificarse debidamente.	Nº de veces solicitada y aplicada la medida desagregada por sexo.	01/04/2023	RRHH	Media
9	Establecer una excedencia por estudios acreditados oficiales, de hasta 1 año con reserva del puesto de trabajo, siempre que se justifique la asistencia requerida, el aprovechamiento de los mismos y se aporte informe de vida laboral que acredite que durante el periodo de excedencia, la persona trabajadora no ha tenido experiencia laboral. De ser así, perdería la reserva de puesto de trabajo y quedaría como una excedencia voluntaria. Dada la especial actividad en oficina y servicios centrales esta medida solo será de aplicación en caso de estudios oficiales relacionados con el puesto que desempeñen.	Nº de veces solicitada y aplicada la medida desagregada por sexo.	01/04/2023	RRHH	Media
10	El permiso retribuido que corresponda por cada uno de los convenios provinciales, por accidente o enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado durante el tiempo de recuperación por jornadas diarias y de forma discontinua y justificante médico.	Nº de veces solicitada y aplicada la medida desagregada por sexo.	01/04/2023	RRHH	Media

INDITEX

11	Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria dentro de cada empresa, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de menores y familiares a cargo hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y con un grado de dependencia II o III	Nº de veces solicitada y aplicada la medida desagregada por sexo.	01/04/2023	RRHH	Media
12	Las personas trabajadoras que tengan derecho a la reducción de jornada establecida en el art. 37.6 del E.T. podrán ejercer el período de reducción en días completos cuando el causante (menor o familiar) resida en el extranjero o bien tenga una discapacidad igual o superior al 33% o reconocido el carácter de dependiente. Este periodo se disfrutará de forma ininterrumpida y, podrá unirse a las vacaciones, siempre que este se haya solicitado y acreditado, con 15 días de antelación.	Nº de veces solicitada y aplicada la medida desagregada por sexo.	01/04/2023	RRHH	Media
13	Facilitar el cambio de turno y la movilidad geográfica con el objetivo de atender situaciones 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.	Nº de veces solicitada y aplicada la medida desagregada por sexo.	01/04/2023	RRHH	Media

INDITEX

14	<p>Establecer una excedencia de duración no superior a 1 año por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración de hijos e hijas, cónyuge, pareja de hecho, con derecho a reserva de su puesto de trabajo, siempre que se acredite que no se ha realizado ninguna actividad laboral en cuyo caso perdería la reserva del mismo.</p>	<p>Nº de veces solicitada y aplicada la medida desagregada por sexo.</p>	<p>01/04/2023</p>	<p>RRHH</p>	<p>Media</p>
15	<p>Las personas 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 en determinado mes de vacaciones, tendrán preferencia a que su disfrute de vacaciones coincida con dicho mes, acreditándolo con la copia de la resolución judicial que establece el régimen de vacaciones, en la medida que la operativa lo permite. La empresa podrá requerir periódicamente la vigencia de dicho acuerdo o convenio regulador.</p>	<p>Nº de veces solicitada y aplicada la medida desagregada por sexo.</p>	<p>01/04/2023</p>	<p>RRHH</p>	<p>Media</p>

INDITEX

16	<p>Excedencia por necesidades personales con reserva de puesto de trabajo y antigüedad, con una duración mínima de 1 mes y máxima de dos meses al año. Podrá disfrutarse de forma continuada o fraccionada hasta en un máximo de dos períodos anuales con una duración mínima de 1 mes y una duración máxima de dos meses en el total de la suma de ambas fracciones. Podrán unirse a licencias retribuidas justificándose debidamente, con las siguientes condiciones:</p> <p>1) No se podrá unir a vacaciones excepto en periodo de adaptación escolar.</p> <p>2) El periodo mínimo de disfrute será de 1 mes comenzando un lunes.</p> <p>. Para tiendas que cuenten con una plantilla inferior a 50 personas:</p> <p>1) Si concurriesen dos peticiones simultáneamente en el mismo centro se valorará.</p> <p>2) No pueden coincidir dos puestos de responsabilidad al mismo tiempo.</p> <p>3) Se revisarán periodos de fuerte venta como Black Friday, Navidad, rebajas y zonas de afluencia turística.</p> <p>. Para tiendas que cuentan con una plantilla superior a 50 personas:</p> <p>1) Si concurriesen peticiones simultáneamente en la misma tienda que supongan el 10% de la plantilla activa del centro, se valorará.</p> <p>2) No pueden coincidir dos puestos de responsabilidad al mismo tiempo.</p> <p>. Para servicios centrales y oficina se valorará en función de la organización del departamento.</p>	<p>Nº de veces solicitada y aplicada la medida desagregada por sexo.</p>	<p>01/04/2023</p>	<p>RRHH</p>	<p>Media</p>
----	---	--	-------------------	-------------	--------------

INDITEX

17	Licencia no retribuida de hasta 30 días para atender necesidades personales justificándolo debidamente con las siguientes condiciones: no se podrá unir a vacaciones excepto en periodos de adaptación escolar, el periodo mínimo de disfrute será de 10 días, si concurriesen 2 peticiones simultáneamente en el mismo centro o departamento se valorará, no podrán coincidir los puestos de máxima responsabilidad al mismo tiempo. Para servicios centrales y oficina se valorará en función de la organización del departamento.	Nº de veces solicitada y aplicada la medida desagregada por sexo.	01/04/2023	RRHH	Media
18	Las personas trabajadoras declaradas en situación de incapacidad permanente en cualquiera de sus grados y que se les haya revisado la situación por mejoría o curación, tendrán derecho a reincorporarse a la Empresa en su mismo puesto, siempre que la revisión haya tenido lugar dentro de los tres años siguientes a la finalización de su relación laboral.	Nº de veces solicitada y aplicada la medida desagregada por sexo.	01/04/2023	RRHH	Media
19	Se adaptará el horario a las personas trabajadoras cónyuge o pareja de hecho, hijo o hija permanezca hospitalizado y/o recibiendo un tratamiento derivado de una enfermedad o accidente grave, que requiera acompañamiento y mientras se mantenga esta situación. Acreditándolo debidamente.	Nº de veces solicitada y aplicada la medida desagregada por sexo.	01/04/2023	RRHH	Media

INDITEX

20	Las personas trabajadoras con menores a su cargo y situación monoparental/monomarental tendrán preferencia para elegir periodo de vacaciones, dentro de los parámetros del sistema organizativo de la empresa.	Nº de veces solicitada y aplicada la medida desagregada por sexo.	01/04/2023	RRHH	Media
21	Siempre atendiendo a las necesidades organizativas de la tienda, la empresa procurará facilitar turnos especiales para las tardes de Nochebuena y nochevieja con el fin de que las personas trabajadoras puedan librar alguno de los turnos.	Nº de veces solicitada y aplicada la medida desagregada por sexo.	01/04/2023	RRHH	Media
22	Las personas trabajadoras con menores a cargo podrán disponer de un permiso retribuido de 16hs anuales para atender a situaciones relaciones con el período escolar durante los 3 primeros años de guardería y 1er año de educación infantil, siempre que este sea solicitado y acreditado con 15 días de antelación. En tiendas de menos 20 personas, cuando concurren dos peticiones en la misma franja horaria, se valorará.	Nº de veces solicitada y aplicada la medida desagregada por sexo.	01/04/2023	RRHH	Media
23	Para el personal de tienda, ampliación del periodo de lactancia hasta que el menor cumpla 1 año. En el caso que la persona trabajadora quiera disfrutarlo acumulado, se establecen para jornadas menores o iguales a 30 horas corresponderán 45 días naturales y para jornadas superiores a las 30 horas corresponderán 32 días naturales.	Nº de veces solicitada y aplicada la medida desagregada por sexo.	01/04/2023	RRHH	Media

INDITEX

24	Para el personal de oficinas y servicios centrales, ampliación del periodo de lactancia hasta que el menor cumpla 1 año. En el caso que la persona trabajadora quiera disfrutarlo acumulado, corresponderán 24 días laborables o bien podrá disfrutarse de manera parcial según política de RRHH.	Nº de veces solicitada y aplicada la medida desagregada por sexo.	01/04/2023	RRHH	Media
25	Licencia retribuida a la pareja de hecho o cónyuge para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, previa justificación y acreditación, y con preaviso de 7 días de antelación.	Nº de veces solicitada y aplicada la medida desagregada por sexo.	01/04/2023	RRHH	Media
26	Cuando el menor cumpla 12 años durante el primer semestre del año, se prorrogará la reducción de jornada por cuidado de hijo hasta el 30 de junio de ese año, en aras de garantizar que la persona que disfruta la reducción de jornada pueda mantener el horario de conciliación durante todo ese curso escolar. Esta ampliación se hará mediante la modificación contractual con garantía de retorno a la anterior jornada a la finalización de su disfrute.	Nº de veces solicitada y aplicada la medida desagregada por sexo.	01/04/2023	RRHH	Alta

7.7. INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA.

OBJETIVO 1: Garantizar el acceso de mujeres en aquellas categorías o puestos en las que se encuentren infra representadas.

INDITEX

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE	PRIORIDAD
1	Identificar aquellas áreas , departamentos y puestos de trabajo en los que la mujer esté sub representada para adoptar la medidas de acción positiva de modo que cumpliendo con los requisitos del puesto, acceda la mujer a estos.	Identificación área/ departamento y puesto con su representación de mujeres. Nº de mujeres incorporadas a esos puestos por el número total de vacantes en esos puestos	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Alta
2	En los casos de que haya una vacante a tiempo completo, o de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, cumpliendo con los requisitos para el puesto, tendrán preferencia las mujeres, frente a la contratación externa.	Nº aplicada la medida	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Alta
3	Incentivar la participación de mujeres en las acciones formativas para puestos de mando de estructura de la empresa. Se garantizará una presencia mínima de mujeres.	Nº aplicada la medida	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Alta

INDITEX

7.8. RETRIBUCIÓN.

OBJETIVO 1: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE	PRIORIDAD
1	Revisar, y en su caso actualizar, si procede, la valoración objetiva de puestos para adecuarla a los grupos salariales establecidos en el acuerdo de 9 de febrero de 2023	Revisión realizada	01/01/2024-31/03/2027	Compensación	Alta
2	Anualmente se entregará el registro retributivo por categoría y puesto, donde consten las medias y medianas de las retribuciones efectivas y anualizadas, En aquellos casos, en los que se identifiquen brechas superiores al 25% se analizarán los motivos que puedan originarlas.	Registro entregado	01/04/2023-08/03/2027	Compensación	Media
3	Revisar, desde la perspectiva de género, todos los acuerdos alcanzados con la RLPT durante la vigencia del plan, para que guarden coherencia con los mecanismos de revisión utilizados por la comisión.	Revisión realizada	01/01/2024-08/03/2027	RRHH	Alta
4	Con el objetivo de reducir la parcialidad de las mujeres en el grupo, se analizará la distribución de plantilla en el tramo de 20-24 horas de jornada origen, adicionalmente se analizará la media de las ampliaciones de jornada en dicho grupo ya sea por horas complementarias, variaciones de jornada, etc.	Análisis realizado	01/04/2023-08/03/2027	RRHH	Alta

INDITEX

OBJETIVO 2: Garantizar que toda la plantilla de tienda, independientemente de su sexo, recibe las ayudas sociales establecidas por la empresa.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE	PRIORIDAD
1	Ayuda por nacimiento/adopción de hijo/a: cuando se produzca el nacimiento o la adopción de un hijo/a y previa justificación de tales circunstancias, se percibirá, en un pago único, la cantidad de 450 euros brutos por cada descendiente.	Nº de veces solicitada y aplicada la medida	01/04/2023	RRHH	Media
2	Ayuda para material escolar de hijos/as: se establece una ayuda para la adquisición de material escolar de 200 euros brutos al año en caso de que se encuentren cursando la enseñanza obligatoria (de 3 a 16 años) Primaria, Secundaria, Bachillerato/FP. Para aquellos hijos mayores de entre 16 años y 25 años que se encuentren cursando estudios de Bachillerato o FP, para percibir esta ayuda se deberá justificar la matrícula en un centro educativo oficial.	Nº de veces solicitada y aplicada la medida	01/04/2023	RRHH	Media

INDITEX

3	Ayuda de guardería de hijo/a: se abonará la cantidad de hasta 170 euros brutos mensuales en 12 mensualidades en concepto de ayuda para gastos de guardería (incluido el coste del comedor) hasta que el/la menor inicie la escuela infantil por cada hijo/a que se encuentre matriculado en cualquier centro. Para ser receptor de esta ayuda, deberá justificarse la matriculación y, en su caso, el coste del comedor, todos los meses y su abono comenzará a partir del mes siguiente a la fecha en que se notifique esta situación a la empresa.	Nº de veces solicitada y aplicada la medida	01/04/2023	RRHH	Media
4	Ayuda para estudios universitarios de hijo/a: se abonará la cantidad de hasta 500 euros brutos anuales en concepto de ayuda para gastos de matrícula universitaria de los hijos/as de las personas trabajadoras, siempre que se encuentren realizando estudios universitarios, se encuentren a cargo de la persona trabajadora y sean menores de 26 años. Para ser receptor de esta ayuda, deberá justificarse la matriculación.	Nº de veces solicitada y aplicada la medida	01/04/2023	RRHH	Media
5	Ayuda por adopción internacional: se abonará hasta un máximo de 600 euros brutos para contribuir al coste de un billete de avión (ida y vuelta) del personal que necesite viajar al extranjero para tramitar una adopción internacional. Esta ayuda se aplicará por cada adopción, si bien se abonará una única ayuda por este concepto cuando ambos adoptantes trabajen en la empresa o en cualquiera otra de las empresas que forman parte del Grupo Inditex.	Nº de veces solicitada y aplicada la medida	01/04/2023	RRHH	Media

INDITEX

OBJETIVO 3: Garantizar una ayuda económica a todo el personal para situaciones específicas relacionadas con la discapacidad o con la dependencia.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE	PRIORIDAD
1	Se abonará una cantidad de 200 euros brutos mensuales en 12 mensualidades por cada familiar a cargo hasta segundo grado con una discapacidad igual o superior al 33% o con un grado de dependencia II o III que haya sido declarada por la administración pública competente en la materia. Se iniciará el abono de esta ayuda a partir del mes siguiente a la fecha en que se justifique ante la empresa la discapacidad y se mantendrá mientras el familiar tenga esta condición y figure a cargo de la persona trabajadora, en los términos establecidos en la normativa vigente del IRPF, con la excepción de que se establecen 15.000 euros brutos el tope de ingresos del familiar a cargo.	Nº de veces solicitada y aplicada la medida	01/04/2023	RRHH	Media

7.9. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.

OBJETIVO 1: Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral mediante la información y sensibilización y actuar con determinación en los procesos de denuncias que se puedan presentar en la empresa.

INDITEX

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE	PRIORIDAD
1	Revisar y difundir anualmente, por los canales habituales de comunicación interna, el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo, negociado.	Protocolo difundido y revisado	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Alta
2	Realizar cursos de formación a mandos, mandos intermedios y personal técnico y de gestión de equipos sobre prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. Repetir anualmente esta formación para las nuevas incorporaciones.	Nº de cursos realizados/personas formadas/contenido formación	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Alta
3	Se impartirá formación específica sobre el acoso sexual y/o por razón de sexo a la comisión de seguimiento del plan de igualdad. Repetir periódicamente esta formación para las nuevas incorporaciones.	Nº de cursos realizados/personas formadas/contenido formación	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Alta
4	En las formaciones que se impartan sobre el plan de igualdad se incluirá un capítulo sobre acoso sexual y/o por razón de sexo, dentro del cual se incluirá un módulo específico sobre otras situaciones de violencia sexual que provengan de terceros en el trabajo.	Nº de cursos realizados/personas formadas/contenido formación	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Alta

INDITEX

5	La empresa presentará a la Comisión de seguimiento un informe anual de acoso con el número de casos notificados, número de veces que se ha constituido la comisión instructora, casos resueltos por esta y solución determinada.	Informe presentado	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Alta
6	Aplicar, en todos los casos, el protocolo de acoso acordado con la comisión, para la solución de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo que ocurran en la empresa, independientemente del canal utilizado por el/la denunciante.	Protocolo aplicado	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Alta

7.10. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

OBJETIVO 1: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE	PRIORIDAD
----	---------	-------------	--------------------	-------------	-----------

INDITEX

1	Asegurar la protección del embarazo y la lactancia natural a través de la Seguridad y Salud en el trabajo. Esto es; adecuando las condiciones y tiempo de trabajo y, si no fuese posible, activar los mecanismos necesarios para facilitar el cambio de puesto de trabajo a uno exento de riesgos o, de no haberlo, a uno con las limitaciones necesarias, sin que esto perjudique la vida profesional de las mujeres que deciden ser madres. Analizar y promover el cambio de puesto siempre que sea posible.	Nº de personas embarazadas/Nº de veces informado protocolo/Nº de suspensiones	01/04/2023-31/03/2027	RRHH y Seguridad y Salud	Media
2	Se mantendrá revisada la evaluación de riesgos en el embarazo y la lactancia natural de los diferentes puestos de trabajo.	Revisión realizada	01/04/2023-31/03/2027	RRHH y Seguridad y Salud	Media
3	Difundir el protocolo de riesgo por embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras y trabajadores de la empresa	Protocolo difundido	01/04/2023-31/03/2027	RRHH y Seguridad y Salud	Media
4	Habilitar donde no exista, un espacio y un mobiliario adecuado en los centros, para los preceptivos descansos de las embarazadas y en periodo de lactancia natural cuando lo requieran.	Espacio/mobiliario habilitado	01/04/2023-31/03/2027	RRHH y Seguridad y Salud	Media
5	Revisar las evaluaciones de riesgos para que se consideren adecuadamente los riesgos de la carga y descarga de mercancía y se adopten las medidas correctoras adecuadas a dichos riesgos y realizar, siempre que proceda, evaluaciones sobre los riesgos ergonómicos, psicosociales y estudios termo higrométricos.	Evaluaciones revisadas	01/04/2023-31/03/2027	RRHH y Seguridad y Salud	Media

INDITEX

6	Se revisará la evaluación de riesgos de las personas que trabajan en almacenes externos de tienda, y se tomarán medidas, si procede.	Revisión realizada	01/04/2023-31/03/2027	RRHH y Seguridad y Salud	Media
7	Considerar, en los planes de Seguridad y Salud, 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 con el objeto de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	Datos de siniestralidad EP y vigilancia de la salud por sexo	01/04/2023-31/03/2027	RRHH y Seguridad y Salud	Media
8	Dar a conocer a la plantilla los planes de prevención y Planes de emergencia.	Difusión realizada	01/04/2023-31/03/2027	RRHH y Seguridad y Salud	Media
9	Mantener la buena práctica, en los reconocimientos médicos anuales realizados por la empresa, de ofrecer las siguientes prestaciones:: +Mamografías a mujeres a partir de los 40 años, bienal. +PSA a hombres a partir de los 45 años, anual. +Prueba de sangre en heces a partir de los 50 años, anual.	Nº de reconocimientos realizados	01/04/2023-31/03/2027	RRHH y Seguridad y Salud	Media
10	Para el personal de tiendas, las trabajadoras embarazadas que así lo soliciten, podrán solicitar un permiso retribuido de hasta 2 semanas, previo a la concesión de la suspensión de contrato por causa de riesgo de embarazo por parte de la mutua.	Nº de solicitudes	01/04/2023-31/03/2027	RRHH y Seguridad y Salud	Media

INDITEX

11	Para el personal de tiendas, en Black Friday y primer día de rebajas, se ofrecerá a las mujeres embarazadas, como una medida de protección de la salud, que no presten servicio en dichos días considerándose una licencia retribuida.	Medida aplicada	01/04/2023-31/03/2027	RRHH y Seguridad y Salud	Media
----	--	-----------------	-----------------------	--------------------------	-------

7.11. LENGUAJE, COMUNICACIÓN E IMAGEN EMPRESARIAL.

OBJETIVO 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.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE	PRIORIDAD
1	Desarrollar y difundir entre toda la plantilla una guía de recomendaciones para el uso del lenguaje inclusivo y comunicación no sexista, analizando el lenguaje y las imágenes que se utilizan.	Guía desarrollada y difundida	01/04/2023-31/03/2027	Comunicación	Media
2	En base a la guía de recomendaciones revisar y corregir las comunicaciones internas y externas para que no contengan términos, imágenes o estereotipos sexistas.	Guía desarrollada	01/04/2023-31/03/2027	Comunicación	Media
3	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 formadas/contenido de la formación	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Media

INDITEX

4	Realizar un seguimiento del N° de visitas que se realiza a través de la INET/APP a contenidos referidos al plan de igualdad.	N° de visitas	01/04/2023-31/03/2027	Comunicación	Media
5	Mejorar el acceso creando un apartado específico en intranet o similar donde esté publicado el Plan de Igualdad, Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y procedimiento para activar las medidas para las víctimas de violencia de género y otros contenidos de igualdad.	Espacio creado	01/04/2023-30/09/2023	RRHH	Media
6	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras (selección de personal, formación, ETT, etc..) del compromiso de la compañía con la igualdad de oportunidades, instándolas a que cumplan y respeten los principios de igualdad de trato entre hombres y mujeres.	Comunicación realizada	01/04/2023-31/03/2027	Comunicación	Media
7	Publicar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.	Muestreo	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Media

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.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE	PRIORIDAD
----	---------	-------------	--------------------	-------------	-----------

INDITEX

1	Designar a una persona por empresa 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 gestionen el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervisen los contenidos, unifiquen 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	44993	RRHH	Alta
2	Difundir la existencia, dentro de la empresa de la/s personas responsables 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.	Comunicación realizada	01/04/2023-30/09/2023	RRHH	Alta
3	Incorporar la igualdad entre mujeres y hombres como principio fundamental haciendo referencia de ello tanto en la documentación corporativa como en la memoria.	Contenidos de igualdad incorporados	01/04/2023-31/03/2027	Comunicación	Media
4	Comunicación corporativa a toda la plantilla del compromiso de la empresa instando a toda la organización a seguir estos principios en todas las políticas de la empresa.	Comunicación realizada	01/04/2023-31/03/2027	Comunicación	Alta
5	Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres a través de campañas internas anuales en las que la comisión podrá proponer posibles temas a tratar. El objetivo será dar a conocer entre la plantilla los objetivos del plan de igualdad, así como sus avances.	Comunicación realizada	01/04/2023-31/03/2027	RRHH y Comunicación	Alta
6	Difundir el plan de igualdad y realizar campaña específica de difusión del mismo entre la plantilla por cada aniversario de la firma.	Comunicación realizada	01/04/2023-31/03/2027	RRHH y Comunicación	Alta

INDITEX

7	Realizar campañas de sensibilización el 8 de marzo por el día internacional de la mujer.	Campaña realizada	01/04/2023-31/03/2027	RRHH y Comunicación	Media
8	Realizar anualmente una campaña especial interna, el Día Internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres (25 de noviembre)	Campaña realizada	01/04/2023-31/03/2027	RRHH y Comunicación	Media
9	Realizar anualmente una campaña especial interna, el Día Internacional de la Salud Mental, el 10 de octubre (10 de octubre)	Campaña realizada	01/04/2023-31/03/2027	RRHH y Comunicación	Media

7.12.VIOLENCIA DE GÉNERO.

OBJETIVO 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. Sensibilizar y formar para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en los diferentes procesos.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE	PRIORIDAD
1	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna y crear un espacio permanente y específico para atención, apoyo y asesoramiento sobre violencia de género, informando de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de Igualdad del Grupo Inditex.	Espacio creado	01/04/2023-30/09/2023	RRHH	Alta

INDITEX

2	En los casos de movilidad geográfica por violencia de género y con el objetivo de hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral, se abonarán los gastos correspondientes a desplazamiento de trabajadora y menores a cargo y mudanza de acuerdo a las políticas de la empresa (una vez se tenga la confirmación oficial de situación de violencia de género)	Nº de veces solicitada y aplicada la medida	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Alta
3	En los casos de movilidad geográfica por violencia de género se establecen 8 días naturales de permiso retribuido por búsqueda de nuevo domicilio, este permiso pasará a ser 5 días si es dentro de la misma provincia.	Nº de veces solicitada y aplicada la medida	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Alta
4	Mantener las colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos etc. para la contratación y realización de campañas de mujeres víctimas de violencia de género.	Nº de colaboraciones realizadas/Nº de contrataciones realizadas	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Alta
5	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 por Servicios sociales, públicos de salud o la autoridad competente. Sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.	Nº de veces solicitada y aplicada la medida	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Alta

INDITEX

6	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas en cada uno. (garantizando siempre el anonimato de la trabajadora)	Nº de personas víctimas de violencia de género	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Alta
7	Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno, la flexibilidad necesaria a las mujeres víctimas de violencia de género, debidamente justificado por Servicios sociales, públicos, de salud o la autoridad competente.	Nº de veces solicitada y aplicada la medida	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Alta
8	Aumentar la duración del traslado de centro a 18 meses, con reserva de puesto. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo (Condición debidamente acreditada)	Nº de veces solicitada y aplicada la medida	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Alta
9	Se dará licencia retribuida al 100% por el tiempo necesario, una vez tengamos la confirmación oficial de situación de Violencia de género, para la realización de gestiones administrativas, judiciales o médicas que le permitan hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia sanitaria, psicológica y jurídica de la víctima como de sus hijos e hijas.	Nº de veces solicitada y aplicada la medida	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Alta
10	Una vez confirmada la situación de violencia de género, si el derecho de protección de la trabajadora hace necesaria la fijación de periodo de vacaciones en otras fechas, se buscarán fórmulas de adaptación de dicho periodo.	Nº de veces solicitada y aplicada la medida	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Alta

INDITEX

11	Se concederá traslado inmediato a otra provincia, aunque no exista vacante, a las mujeres víctimas de violencia de género debidamente acreditada para hacer efectivo su derecho a la protección integral.	Nº de veces solicitada y aplicada la medida	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Alta
12	Cuando una trabajadora comunique la situación de violencia de género, se analizarán los puestos y el tipo de centro de trabajo, ofreciéndole el puesto de menor exposición a un posible riesgo.	Nº de veces solicitada y aplicada la medida	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Alta
13	Aplicación de todas las medidas comprendidas en este capítulo para las trabajadoras que acrediten ser víctimas de otras violencias machistas como agresiones, abuso sexual, etc., teniendo reconocida sentencia firme o la aplicación de medidas cautelares.	Nº de veces solicitada y aplicada la medida	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Alta
14	Las víctimas de violencia de género tendrán la posibilidad de solicitar una excedencia con reserva de puesto por 6 meses ampliable a 18 meses	Nº de veces solicitada y aplicada la medida	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Alta
15	Ayuda de hasta 600 euros/año para tratamiento psicológico de las trabajadoras víctimas de VdG. Esta ayuda se abonará con acreditación de cada una de las visitas.	Nº de veces solicitada y aplicada la medida	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Alta

16	La persona víctima de VdG acreditada tendrá derecho a una reducción de jornada dentro de su jornada ordinaria de hasta un 50% de la misma sin reducción de salario durante los 3 meses siguientes a acreditar su condición de víctima de VdG. A partir del cuarto mes podrá reducir su jornada dentro de su jornada ordinaria con disminución proporcional de salario, según lo recogido en el art. 37.8 del ET.	Nº de veces solicitada y aplicada la medida	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Alta
----	--	---	-----------------------	------	------

8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD: CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

8.1. FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley 3/2007 y en el art. 8 del RD 901/2020, 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, evaluación y revisión periódica de los objetivos fijados.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, se constituye con el cometido de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas y de las demás funciones y atribuciones que el Plan les encomienda que se dan por reproducidos.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se constituye como comisión única y estará encargada de vigilar la ejecución, velar por la aplicación, cumplimiento de los contenidos y objetivos del plan, y de conocer el desarrollo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación, durante el desarrollo e implementación del Plan de Igualdad.

El seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles dificultades y/o necesidades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección.

8.2. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

La Comisión de Seguimiento estará compuesta por representantes de la empresa y representantes de las organizaciones sindicales firmantes, que podrán delegar su representación y votos y tendrán el siguiente reparto:

- Por la empresa: mismo número de miembros que por los sindicatos firmantes.
- Por los sindicatos firmantes: 13 miembros según representación (9 CCOO y 4 UGT, según representación recogida en acta de constitución de la comisión negociadora).

A estas reuniones se podrá invitar a una persona asesora por cada sindicato o por la empresa, si las partes lo consideran necesario.

Las personas titulares por cada sindicato podrán ser sustituidas por otras con las mismas garantías, previa comunicación a la empresa.

La empresa asumirá los gastos de desplazamiento y alojamiento de los miembros de la parte social de la Comisión de Seguimiento en caso de que asistan desde fuera de la provincia donde se celebre la reunión. En cuanto a los gastos de manutención la empresa asumirá los de todos los representantes de los trabajadores, miembros de la comisión.

A las personas de la RLPT, miembros de la Comisión, que asistan a las reuniones en su día/horas libres, se les compensará el tiempo destinado a dichas reuniones con tiempo libre con un máximo de 8 horas diarias, lo antes posible. En caso necesario, existe la posibilidad de que en su lugar asista alguna de las personas sustitutas.

8.3. FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

De manera ordinaria la comisión de seguimiento se reunirá al menos 1 vez cada 6 meses quedando recogida la convocatoria en acta, y de manera extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de 15 días, siempre que lo solicite cualquiera de las partes integrantes de la misma.

La comisión de seguimiento quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, estén presentes o representados al menos un tercio de los componentes de cada una de las partes.

Los acuerdos de la comisión, para su validez, se tomarán por mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones. El voto de la RLT será ponderado al porcentaje de representatividad de cada sindicato recogido en acta de constitución de la comisión negociadora, independientemente del número de componentes presentes en la comisión.

De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada parte.

8.4. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.

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

- En cualquier momento, cuando como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación, resulte necesario revisar el plan a fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos (art. 9.4 RD 901/2020)
- Cuando resulte preceptivo de conformidad con lo establecido en el calendario de revisión de cada una de las medidas del plan de igualdad (art. 9.6 RD 901/2020).
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad, las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, la cual se encargará de, en su caso, actualizar el diagnóstico, así como las medidas acordadas.

9. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

9.1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

En la convicción de que la cultura y valores de Grupo Inditex están orientados hacia el respeto de la dignidad de las personas que integran la empresa, y con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona constitucionalmente reconocidos, se elabora el presente protocolo de actuación para la prevención y tratamiento del acoso sexual y/o por razón de sexo, a través del cual se definen las pautas que deben regir para, por un lado, prevenir este tipo de conductas y, por otro lado, erradicar todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral, haciendo extensivo el presente protocolo a todos los trabajadores y trabajadoras de cada una de las empresas que forman parte de este plan de igualdad, quienes tienen el deber de cumplirlo.

Consideramos que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a las trabajadoras y los trabajadores directamente afectados, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de las empresas. Por ello, Grupo Inditex se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y a afrontar las quejas que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.

INDITEX

- Los trabajadores y trabajadoras de Grupo Inditex tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados del mismo, incluido los derivados de conductas de acoso.

El Grupo Inditex está comprometido con la defensa de la dignidad de todas las personas trabajadoras, apuesta por crear y mantener un entorno laboral que respete la dignidad y libertad personal y por ello se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respeten los derechos, la dignidad y la libertad sexual de todas las personas que trabajan en el mismo.

El acoso sexual y/o por razón de sexo en el entorno laboral constituyen expresiones de violencia que atentan contra diversos derechos fundamentales y tienen un efecto negativo sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas trabajadoras. Ambos son contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y constituyen discriminación por razón de sexo o identidad de género; además, contaminan el entorno laboral y afectan al clima laboral de la empresa en la que se producen.

Desde el Grupo Inditex se quiere continuar profundizando en la más amplia sensibilización de la plantilla con esta cuestión, facilitando, además, la identificación de situaciones en las que es apreciable o no la concurrencia de acoso.

En la convicción de que la cultura y valores del Grupo Inditex están orientados hacia el respeto de la dignidad de las personas que integran el Grupo, y con objeto de garantizar la protección de los derechos humanos de la persona, se elabora la presente Política a través de la cual se definen las pautas generales que deben regir para, por un lado, prevenir este tipo de conductas y, por otro lado, erradicar todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral, haciendo extensiva la presente Política a todas las personas trabajadoras en cualquiera de los centros del Grupo Inditex, quienes tienen el deber de cumplirla.

El Grupo Inditex se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y a afrontar las denuncias que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes principios:

- i. Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, incluyendo su sexo, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos, con independencia de quien sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.

INDITEX

- ii. El Grupo Inditex manifiesta su firme compromiso para establecer todos los mecanismos a su alcance para evitar cualquier tipo de situación que atente contra la dignidad, integridad física y/o moral, igualdad de trato y libre desarrollo de la personalidad en el ámbito laboral.
- iii. En el Grupo Inditex no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones.
- iv. El Grupo Inditex se muestra firmemente comprometido con la protección de datos personales y el respeto al derecho a la intimidad, al honor y a la privacidad. En consecuencia, respeta los principios de protección de datos y privacidad en el ámbito laboral y, especialmente, la limitación al mínimo estrictamente necesario del tratamiento de datos de las personas trabajadoras que puedan suponer un incremento del riesgo de conductas constitutivas de acoso.
- v. El Grupo Inditex asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente Protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, tanto a nivel interno como externo, y a realizar las adecuadas acciones de comunicación, formación y sensibilización para su oportuna comprensión y puesta en práctica en toda la organización.
- vi. El Grupo Inditex, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.
- vii. Todos los miembros del Grupo que sufran una situación de acoso en el trabajo o aquellos que tengan conocimiento de ella tienen derecho a denunciar los hechos en cuestión.

Los objetivos a alcanzar, con el desarrollo del presente protocolo, serán fundamentalmente, entre otros:

- i. Manifestar la tolerancia cero frente a las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.
- ii. Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos y estamentos.
- iii. Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo en sus distintas manifestaciones.
- iv. Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso con el fin de precisar si se ha producido una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- v. Apoyar a la persona que ha sufrido el acoso para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise, reparando, en la medida de lo posible, el daño que se le hubiera podido causar.

- vi. Garantizar la no existencia de represalias por haber sufrido una situación de acoso en el trabajo, haberla reportado o haber participado en el proceso de investigación, asegurando que, cuantos intervengan, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.

9.2. FINALIDAD

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Grupo de Empresas de Inditex, ha aprobado en el ámbito de negociación del Plan de Igualdad, a fecha 30 de marzo de 2023, el presente Protocolo para la Prevención y el Tratamiento del Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo en las empresas suscritas a dicho Plan.

Este protocolo desarrolla e implementa determinados aspectos del Código de Conducta y Practicas Responsables y del Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores y de la Política Global de Prevención del Acoso Sexual y del Acoso por Razón de Sexo o Identidad de género en el Trabajo, aprobada por el Consejo de Administración el 15 de marzo de 2022.

9.3. DEFINICIONES

Las conductas discriminatorias, intimidatorias y ofensivas que tienen sus raíces en entornos laborales sexistas, pueden ir desde los requerimientos o proposiciones, chistes, bromas, exhibición de carteles o fotografías con contenido sexista, comportamientos físicos o roces indeseados que suponen una vejación para quien los sufre, hasta el asalto o la agresión sexual.

Los principios de seguridad jurídica y presunción de inocencia obligan a tipificar claramente toda conducta que pueda merecer una sanción, disciplinaria, administrativa o penal, así como establecer medidas preventivas eficaces y cauces de reclamación adecuados.

Convenio 190 OIT; A efectos del presente Convenio la expresión “Violencia y Acoso” en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

INDITEX

- **Acoso sexual:** 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 (Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres) A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:
 - Conductas verbales: ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes o degradantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia y el físico de las personas.
 - Conductas no verbales: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas claramente impúdicas, silbidos, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
 - Comportamientos Físicos: contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario o violencia física, incluyendo abuso sexual.
- **Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual :** entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede identificarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales de alguien que está en una posición de poder, directo o indirecto sobre ella, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con el entorno de trabajo o profesional. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acoso sexual.
- **Acoso sexual ambiental :** en este tipo de acoso sexual, la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por

INDITEX

cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

- **Acoso por razón de sexo:** 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 y ofensivo (Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres).
 - Discriminación Directa: situación en la que una persona ha sido o puede ser tratada de una manera menos favorable que otra en una situación análoga por razón de sexo.
 - Discriminación Indirecta: situación en la que una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutra puede ocasionar en un sexo una desventaja particular respecto del otro.
 - Orden de Discriminar: cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

Ejemplos de este tipo de acoso son conductas o comentarios basados en creencias o prejuicios asociados al sexo o asignar tareas de forma sexista.

- Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima que sea percibida subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- El trato desfavorable a las mujeres con motivo de su embarazo y maternidad. La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo
- Los comentarios directos, o a terceros que establecen estereotipos sexistas (por ejemplo, decirle a una mujer que no se comporta de manera muy femenina, o a un hombre, que no actúa de forma masculina).
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido asumidas por personas del otro sexo.

INDITEX

- La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
 - Cualquier trato desfavorable o adverso con razón del sexo de la persona afectada.
-
- **Conducta constitutiva de acoso digital o ciberacoso** : conductas que supongan acoso sexual, por razón de sexo o identidad de género cuando estas se realicen a través de medios digitales mediante la grabación, difusión o publicación de mensajes o imágenes que afecten a la intimidad o libertad de la víctima en el entorno laboral, especialmente a través del uso de datos personales.
A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de ciberacoso las siguientes conductas:
 - Publicar información confidencial, personal o falsa de tipo sexual sobre una persona en redes sociales sin su consentimiento
 - Publicar fotografías vergonzosas o comprometidas de una persona en redes sociales, o su difusión por cualquier medio electrónico
 - Enviar mensajes hirientes o amenazas de índole sexual a través de plataformas de mensajería o redes sociales
 - Suplantar la identidad de otra persona para enviar en su nombre mensajes de índole sexual, con propuestas sexuales, etc.
-
- **Sujetos (activo y pasivo)**: cualquier persona relacionada con el Grupo Inditex. Tanto hombres como mujeres pueden ser sujetos activos como pasivos.
 - **Acoso horizontal** : se produce cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en un mismo nivel jerárquico en la empresa.
 - **Acoso vertical**: se produce cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en distinto nivel jerárquico en la empresa.

9.4. AMBITO DE APLICACIÓN

INDITEX

Este protocolo, que será de aplicación desde su aprobación, resultará aplicable en todas las sociedades de aplicación del presente Plan de Igualdad y vinculará a todo su personal, incluyendo el personal directivo, con independencia de la función que se desempeñe, del título de su posición, de la forma y lugar de prestación de servicios o de la forma de contratación laboral.

También resultará de aplicación lo aprobado en la política global de Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo a las personas que, no teniendo una relación laboral, presten servicios o colaboren con Inditex, tales como las personas que tengan la condición de administradores o consejeros de las empresas del Grupo Inditex, las personas que realicen prácticas no laborales, así como a aquellas personas que mantengan o estén en proceso de mantener una relación profesional con el Grupo Inditex.

Esta política será de aplicación a las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo o prestación de servicios, en relación con el trabajo o como resultado del mismo. Se listan las siguientes a título enunciativo, pero no limitativo:

- en el lugar de trabajo, incluidos los espacios públicos y privados donde se desarrolle el trabajo incluidas las instalaciones donde las personas trabajadoras descansan, comen, utilizan instalaciones sanitarias, de aseo o vestuario;
- en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo
- en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, susceptibles de ser conductas constitutivas de acoso digital o ciberacoso
- en el alojamiento proporcionado por el Grupo Inditex; y
- en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

9.5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Los siguientes principios deberán ser respetados a la hora de tramitar las denuncias que se reciban:

- i. Fácil accesibilidad a los procedimientos, que deberán ser suficientemente promocionados.
- ii. Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- iii. Respeto al principio de presunción de inocencia de la presunta persona acosadora.

- iv. Prohibición de represalias hacia la presunta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- v. Diligencia, celeridad, seguridad, coordinación y colaboración en el procedimiento.
- vi. Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
- vii. Investigación exhaustiva de los hechos, que se resolverá tras oír a las personas afectadas y garantizando la imparcialidad de cualquier actuación.
- viii. Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.
- ix. Resarcimiento a la persona acosada y protección de su salud psicológica y física.
- x. Enfoque de género y derechos humanos en todo el procedimiento.
- xi. No se debe, en ninguna circunstancia, culpar a la víctima, ocultar una queja o denuncia, o disuadir a alguien que ha sufrido acoso sexual o acoso por razón de sexo de denunciarlo.

9.5.1. DENUNCIA

El Grupo Inditex anima a cualquier persona que esté siendo víctima de estos comportamientos a reportarlo a su supervisor / responsable, a RR. HH., a la representación legal de las personas trabajadoras, a la comisión de seguimiento del plan de igualdad o directamente al Responsable de Igualdad de su empresa, a través del contacto que estará a disposición en la Aplicación Corporativa, en el apartado de Igualdad, sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, laboral o a querellarse en la vía penal.

Todos los comentarios, quejas o denuncias sobre acoso sexual que se reciban serán trasladados a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Independientemente del medio por el que se reciba la denuncia, se comunicará con carácter inmediato, a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Dicha denuncia deberá formularse por escrito, e incluirá:

INDITEX

- Nombre y apellidos de la persona denunciante.
- Nombre y apellidos de la persona denunciada.
- Detalle de los hechos.
- Fechas, duración y frecuencia de los hechos.
- Lugar de los hechos.
- Nombre y apellidos de los posibles testigos.

Se adjunta al presente protocolo modelo de denuncia a utilizar por las personas denunciantes, como Anexo 1, estando la misma a disposición de cualquier persona que tenga interés en presentar denuncia.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo las denuncias anónimas, ni las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

9.5.2. CONSTITUCIÓN DE COMISIÓN INSTRUCTORA

Inmediatamente se reciba la denuncia, se convocará a la Comisión de Seguimiento y, en caso de que existan indicios suficientes, se abrirá un expediente de investigación.

Se constituirá una comisión instructora que realizará la instrucción de este protocolo y estará compuesta por una persona designada por la empresa y una persona designada por la RLT.

9.5.3. ENTREVISTA

En el plazo máximo de siete (7) días laborables, a contar desde el día siguiente a aquel en que se hubiere interpuesto la denuncia la Comisión Instructora mantendrá una entrevista, de forma individual y separada, con la presunta víctima y la persona denunciada, manteniendo la confidencialidad de lo que aflore en dichas entrevistas. Este plazo podrá ser ampliado por la Comisión Instructora, si lo estimase conveniente.

INDITEX

En ambas entrevistas, la Comisión Instructora advertirá a la persona afectada y denunciada de que todo lo que se declare es estrictamente confidencial, tanto por su parte como por la Comisión Instructora, indicándoles que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista, bajo apercibimiento de adoptar las medidas disciplinarias oportunas en caso de divulgar, a través de cualquier medio, cuanto se hubiese comentado en dicha entrevista. Se realizará declaración por escrito de los entrevistados y/o se levantará acta por parte de la Comisión, a decisión de la persona que declare.

En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras de su elección.

9.5.4. INSTRUCCIÓN

Tras contrastar ambas versiones, la Comisión Instructora, previa adopción de las medidas cautelares que estime oportunas en aquellos casos en que las circunstancias lo aconsejen, si esta se diera, llevará a cabo las siguientes actuaciones, pudiendo servirse, para ello, de la colaboración de terceras personas, bajo el estricto deber de confidencialidad:

- Determinar las personas a ser entrevistadas, debiendo entrevistar necesariamente, como mínimo, a aquellas que hubieren sido propuestas por las partes.
- Llevar a cabo las entrevistas con las personas indicadas en el apartado anterior, para lo cual la Comisión Instructora seguirá la directriz indicada en el apartado 5.3.
- Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.
- Recabar cuanta información entienda necesaria para la resolución del expediente, del entorno de las partes implicadas.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo. Se entiende como represalia discriminatoria cualquier trato adverso que se ejerce hacia una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación o denuncia o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

INDITEX

Las partes implicadas, esto es, tanto la persona afectada como la denunciada, tendrán derecho a conocer, en todo momento, el procedimiento que se va a seguir y el curso de las actuaciones.

La presente fase de instrucción tendrá una duración máxima de diez (10) días laborables, ampliable por la Comisión Instructora en los casos en que, a fin de poder practicar pruebas de las que se entienda vaya a desprenderse información relevante, entiendan estrictamente necesario.

9.5.5. INFORME

La Comisión Instructora elaborará, en el plazo máximo de cinco (5) días laborables desde la finalización de la instrucción, un informe en el que se recoja el resultado de la misma, esto es:

- La información recabada del entorno de las partes implicadas que resulte de especial interés.
- Los resultados de interés que se desprendan de la práctica de las pruebas.
- Las conclusiones de la Comisión Instructora podrán tomar una de las siguientes direcciones:
 - El archivo del expediente, por entender que no existe situación de acoso, que no ha sido posible la constatación del acoso, según ha quedado el mismo definido en el presente protocolo. Se podrán adoptar, en su caso, medidas disciplinarias para la persona que haya presentado falsa denuncia, si tal extremo fuese demostrado.
 - Proponer medidas para poner fin a la situación de acoso. Entre dichas medidas podrán encontrarse la adopción de medidas disciplinarias para la persona acosadora, así como ayuda psicológica o médica a la persona afectada, sin perjuicio de cualquier otra que se considere conveniente.

Si se propusiese a la Dirección de la empresa la adopción de medidas disciplinarias, ésta impondrá las que puedan corresponder conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el convenio colectivo de aplicación.

En caso de que, determinada la situación de acoso, y habiéndose impuesto las sanciones oportunas, no se encontrare entre ellas la de resolver la relación laboral con la persona acosadora, la Comisión Instructora podrá proponer medidas que estime oportunas para evitar la convivencia de la persona acosadora con la acosada en el mismo centro de trabajo o en distintos, que impliquen una relación laboral, teniendo preferencia la persona

INDITEX

afectada a la hora de determinar dichas medidas. En ningún caso dichas medidas podrán suponer una mejora en las condiciones de trabajo de la persona acosadora.

La dirección de RRHH adoptará alguna de las medidas propuestas anteriormente.

En el mismo informe se podrán incluir alegaciones de parte cuando se considere necesario.

El informe se remitirá, en un plazo máximo de cuarenta y ocho (48) horas, a la Dirección de la empresa afectada que la trasladará a las partes implicadas (persona denunciante y denunciada), y a la Comisión de Seguimiento, así como a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo o provincia de las partes, cuando ésta haya tenido conocimiento por cualquiera de las dos partes del proceso, dando con él por finalizado el procedimiento, salvo en lo referente a las actuaciones que corresponda llevar a cabo a la dirección de la empresa implicada por las conclusiones y medidas indicadas en el mismo.

ANEXO I

Modelo de denuncia por acoso sexual y/o por razón de sexo

SOLICITANTE Nombre y Apellidos

Persona afectada
_ Representantes de los Trabajadores/as
Otros

Recursos Humanos
_ Testigos

TIPO DE ACOSO

_Sexual _Por razón de sexo _Sin especificar

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA POR EL ACOSO

Nombre y apellidos: NIF: Sexo:

Teléfono de contacto: Correo electrónico:

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA POR EL ACOSO

Centro de trabajo:

Puesto de trabajo:

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre y apellidos: Sexo:

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA DENUNCIADA

Centro de trabajo:

Puesto de trabajo:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (continúe en caso de necesitar más espacio al dorso)

SOLICITUD

_Solicito el inicio del Protocolo de tratamiento del Acoso Sexual y/o por razón de sexo

LOCALIDAD Y FECHA FIRMA DE LA PERSONA SOLICITANTE