

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, y cuyos informes de conclusiones de diagnóstico para cada una de las empresas del grupo se ha recogido en el apartado 10 del presente plan de igualdad, 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,

INDITEX

9. Prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.
10. Salud laboral desde la perspectiva de género.
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%), en línea con el peso de la plantilla de las tiendas y con el tipo de jornadas demandadas habitualmente en el sector de comercio.

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

INDITEX

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.

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 TRA!N, 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 en funciones relacionadas con tecnología. 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.

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.

INDITEX

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.