

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	CALENDARIO DE ACTUACIÓN												
						2023			2024			2025			2026			27
						II	II I	IV	I	II	II I	IV	I	II	II I	IV	I	II

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	

INDITEX

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.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE	PRIORIDAD	CALENDARIO DE ACTUACIÓN																															
						2023			2024				2025				2026				27																
						II	II	IV	I	II	II	IV	I	II	II	IV	I	II	II	IV	I	II	II	IV	I												
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																																

INDITEX

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	CALENDARIO DE ACTUACIÓN																															
						2023			2024				2025				2026				27																
						II	I	IV	I	II	II	I	IV	I	II	II	I	IV	I	II	II	I	IV	I													
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																																

INDITEX

2	Disponer de información estadística y realizar un seguimiento periódico de la proporción de mujeres en los puestos de responsabilidad.	Informe Nº 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	CALENDARIO DE ACTUACIÓN													
						2023			2024			2025			2026			27	
						II	II	IV	I	II	II	IV	I	II	II	IV	I	II	II

INDITEX

1	<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Nº de personas formadas en igualdad en cada uno de los departamentos y contenidos</p>	<p>.1º plazo: 2023 .2º plazo: hasta 2027</p>	<p>RRHH y Formación</p>	<p>Alta</p>																
2	<p>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.</p>	<p>Nº de personas formadas en igualdad y contenidos</p>	<p>.1º plazo: 2023 .2º plazo: hasta 2027</p>	<p>RRHH y Formación</p>	<p>Alta</p>																
3	<p>Continuar incluyendo módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente.</p>	<p>Nº de personas formadas en igualdad y contenidos</p>	<p>01/04/2023-31/03/2027</p>	<p>RRHH y Formación</p>	<p>Alta</p>																

INDITEX

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																							
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																							

INDITEX

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.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE	PRIORIDAD	CALENDARIO DE ACTUACIÓN																
						2023		2024		2025		2026		27								
						II	I	II	IV	I	II	II	IV	I	II	II	IV	I				

INDITEX

1	<p>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.</p>	<p>Muestreo a solicitud de la Comisión.</p>	<p>01/04/2023-31/03/2027</p>	<p>RRHH</p>	<p>Alta</p>																	
2	<p>Incorporar un sistema de detección de necesidades de formación de toda la plantilla.</p>	<p>Sistema creado e incorporado.</p>	<p>01/04/2023-30/09/2023</p>	<p>RRHH</p>	<p>Alta</p>																	
3	<p>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.</p>	<p>Actualización de la información formativa de la plantilla en un período y sistema utilizado.</p>	<p>01/04/2023-31/03/2027</p>	<p>RRHH</p>	<p>Alta</p>																	

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	CALENDARIO DE ACTUACIÓN																
						2023			2024			2025			2026		27					
						II	II	IV	I	II	II	IV	I	II	II	IV	I	II	II	IV	I	

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	RRHH	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	RRHH	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	RRHH	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	RRHH	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	RRHH	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	RRHH	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	CALENDARIO DE ACTUACIÓN														
						2023			2024			2025			2026			27		
						II	I	IV	I	II	IV	I	II	IV	I	II	IV	I	II	I
1	Mantener una jornada mínima diaria continuada de 4 horas.	Jornada establecida	01/04/2023-31/03/2027	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>																		
---	--	--	---	-------------	-------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

INDITEX

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>01/04/2023-31/03/2027</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	01/06/2023-31/03/2027	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	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Media															

INDITEX

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	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Media																		
8	<p>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.</p>	Marco establecido	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Media																		

INDITEX

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.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE	PRIORIDAD	CALENDARIO DE ACTUACIÓN																			
						2023				2024				2025				2026				27			
						II	II	IV	I	II	II	IV	I	II	II	IV	I	II	II	IV	I				
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	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Alta																				
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 Nº de sugerencias recibidas	01/04/2023-30/09/2023	RRHH y persona responsable de igualdad	Media																				

INDITEX

4	<p>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.</p>	<p>Acciones sensibilizadoras convenidas por la comisión de seguimiento</p>	<p>01/04/2023-31/03/2027</p>	<p>RRHH</p>	<p>Alta</p>																	
---	--	--	------------------------------	-------------	-------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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,</p>	Nº de medidas adoptadas	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Media															
---	--	-------------------------	-----------------------	------	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

INDITEX

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

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	CALENDARIO DE ACTUACIÓN														
						2023			2024			2025			2026			27		
						II	II	IV	I	II	II	IV	I	II	II	IV	I	II	II	IV

INDITEX

						I			I				I				I		
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	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Media														
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	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Media														

INDITEX

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

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE	PRIORIDAD	CALENDARIO DE ACTUACIÓN																
						2023			2024			2025			2026			27				
						II	II I	IV	I	II	II I	IV	I	II	II I	IV	I	II	II I	IV	I	
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.	01/04/2023-31/03/2027	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.	01/04/2023-31/03/2027	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.	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Media																	

INDITEX

4	<p>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.</p>	<p>Nº de veces solicitada y aplicada la medida desagregada por sexo.</p>	<p>01/04/2023-31/03/2027</p>	<p>RRHH</p>	<p>Media</p>																	
5	<p>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.</p>	<p>Nº de veces solicitada y aplicada la medida desagregada por sexo.</p>	<p>01/04/2023-31/03/2027</p>	<p>RRHH</p>	<p>Media</p>																	

INDITEX

6	<p>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.</p>	<p>Nº de veces solicitada y aplicada la medida desagregada por sexo.</p>	<p>01/04/2023-31/03/2027</p>	<p>RRHH</p>	<p>Media</p>																	
---	--	--	------------------------------	-------------	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

INDITEX

7	<p>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:</p> <p>(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 para familias monoparental y monomarental</p>	<p>Nº de veces solicitada y aplicada la medida desagregada por sexo.</p>	<p>01/04/2023-31/03/2027</p>	<p>RRHH</p>	<p>Media</p>																	
---	---	--	------------------------------	-------------	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

INDITEX

8	<p>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.</p>	<p>Nº de veces solicitada y aplicada la medida desagregada por sexo.</p>	<p>01/04/2023-31/03/2027</p>	<p>RRHH</p>	<p>Media</p>																	
9	<p>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.</p>	<p>Nº de veces solicitada y aplicada la medida desagregada por sexo.</p>	<p>01/04/2023-31/03/2027</p>	<p>RRHH</p>	<p>Media</p>																	

INDITEX

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.	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Media																	
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.	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Media																	

INDITEX

12	<p>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.</p>	<p>Nº de veces solicitada y aplicada la medida desagregada por sexo.</p>	<p>01/04/2023-31/03/2027</p>	<p>RRHH</p>	<p>Media</p>																	
13	<p>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.</p>	<p>Nº de veces solicitada y aplicada la medida desagregada por sexo.</p>	<p>01/04/2023-31/03/2027</p>	<p>RRHH</p>	<p>Media</p>																	

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>01/04/2023-31/03/2027</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>01/04/2023-31/03/2027</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 concurren 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 concurren 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</p>	<p>Nº de veces solicitada y aplicada la medida desagregada por sexo.</p>	<p>01/04/2023-31/03/2027</p>	<p>RRHH</p>	<p>Media</p>															
----	--	--	------------------------------	-------------	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

INDITEX

responsabilidad al mismo tiempo. . Para servicios centrales y oficina se valorará en función de la organización del departamento.																						
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

INDITEX

17	<p>Licencia no retribuida de hasta 30 días naturales 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.</p>	<p>Nº de veces solicitada y aplicada la medida desagregada por sexo.</p>	<p>01/04/2023-31/03/2027</p>	<p>RRHH</p>	<p>Media</p>																	
18	<p>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.</p>	<p>Nº de veces solicitada y aplicada la medida desagregada por sexo.</p>	<p>01/04/2023-31/03/2027</p>	<p>RRHH</p>	<p>Media</p>																	

INDITEX

19	Se adaptará el horario a las personas trabajadoras cuyo 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.	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Media																
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.	01/04/2023-31/03/2027	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.	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Media																

INDITEX

22	<p>Las personas trabajadoras con menores a cargo podrán disponer de un permiso retribuido de 16hs anuales para atender a situaciones relaciones con el período de adaptación 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.</p>	<p>Nº de veces solicitada y aplicada la medida desagregada por sexo.</p>	<p>01/04/2023-31/03/2027</p>	<p>RRHH</p>	<p>Media</p>																	
23	<p>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.</p>	<p>Nº de veces solicitada y aplicada la medida desagregada por sexo.</p>	<p>01/04/2023-31/03/2027</p>	<p>RRHH</p>	<p>Media</p>																	

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.	01/04/2023-31/03/2027	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.	01/04/2023-31/03/2027	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.	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Alta																	

INDITEX

7.7. INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA.

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

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE	PRIORIDAD	CALENDARIO DE ACTUACIÓN																				
						2023				2024				2025				2026				27				
						II	II	IV	I	II	II	IV	I	II	II	IV	I	II	II	IV	I					
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																					

INDITEX

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																												

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	CALENDARIO DE ACTUACIÓN																										
						2023			2024				2025				2026				27											
						II	II I	IV	I	II	II I	IV	I	II	II I	IV	I	II	II I	IV	I											
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																											

INDITEX

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	01/04/2023-31/03/2027	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	01/01/2024-31/03/2027	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	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Alta															

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

INDITEX

3	<p>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.</p>	<p>Nº de veces solicitada y aplicada la medida</p>	<p>01/04/2023-31/03/2027</p>	<p>RRHH</p>	<p>Media</p>	
4	<p>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.</p>	<p>Nº de veces solicitada y aplicada la medida</p>	<p>01/04/2023-31/03/2027</p>	<p>RRHH</p>	<p>Media</p>	

INDITEX

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	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Media													
---	---	---	-----------------------	------	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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	CALENDARIO DE ACTUACIÓN													
						2023			2024			2025			2026			27	
						II	II	IV	I	II	II	IV	I	II	II	IV	I	II	II

INDITEX

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	01/04/2023-31/03/2027	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

	provengan de terceros en el trabajo.																			
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	CALENDARIO DE ACTUACIÓN														
						2023		2024		2025		2026		27						
						II	II I	IV	I	II	II I	IV	I	II	II I	IV	I	II	II I	IV

INDITEX

5	<p>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.</p>	Evaluaciones revisadas	01/04/2023-31/03/2027	RRHH y Seguridad y Salud	Media																	
6	<p>Se revisará la evaluación de riesgos de las personas que trabajan en almacenes externos de tienda, y se tomarán medidas, si procede.</p>	Revisión realizada	01/04/2023-31/03/2027	RRHH y Seguridad y Salud	Media																	
7	<p>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.</p>	Datos de siniestralidad EP y vigilancia de la salud por sexo	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	CALENDARIO DE ACTUACIÓN																																	
						2023			2024				2025				2026				27																		
						II	II I	IV	I	II	II I	IV	I	II	II I	IV	I	II	II I	IV	I																		
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

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															
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															

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																

INDITEX

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	
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	

INDITEX

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

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															