

# INDITEX

I G U A L D A D  

---

 $\wedge$

IGUALDAD  
 $\wedge$

## 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
  - 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
  - 10. ANEXO INFORME CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO POR EMPRESA.

## 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.

# INDITEX

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.

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.

# INDITEX

Aprobados en la Comisión negociadora los citados diagnósticos de situación, se ha negociado en el seno de aquélla, el Plan de Igualdad para Tiendas y Servicios Centrales del Grupo Inditex en España, 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 256 tiendas en España distribuidas en 42 provincias.

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 nuestra clientela.

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, Bersha y Stradivarius

# INDITEX

**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 175 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 145 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 168 tiendas en España distribuidas en 47 provincias.

**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 242 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 130 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 482 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.

# INDITEX

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).

**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).

# INDITEX

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 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 para Tiendas y Servicios Centrales del Grupo Inditex en España, 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 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.



# INDITEX

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 para Tiendas y Servicios Centrales del Grupo Inditex en España 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:

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

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, anteriormente citadas, 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 estará formada, por tanto, por un total de 13 miembros por la parte social y 13 miembros por la parte empresarial.

### **2.3. ÁMBITO 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.

# INDITEX

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
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.

# INDITEX

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 para Tiendas y Servicios Centrales del Grupo Inditex en España 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 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 para Tiendas y Servicios Centrales del Grupo Inditex en España.

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.

### **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.

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.

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

# INDITEX

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas. (Art. 5 Ley 3/2007).

## **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva**

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. (Art. 43 Ley 3/2007).

## **Discriminación directa e indirecta**

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

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley. (Art. 6.2. Ley 3/2007).

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

## **Acoso sexual y acoso por razón de sexo**

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1. Ley 3/2007).

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2. Ley 3/2007).

# INDITEX

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**

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).

# INDITEX

## **Tutela jurídica efectiva**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. (Art. 12.1 Ley 3/2007).

## **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a la plantilla en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art. 44.1 Ley 3/2007).

## **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**

# INDITEX

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

## **Condición debidamente acreditada:**

- 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	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

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	I	IV	I	II	I	IV	I	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	IV

# 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

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







# 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

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

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

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

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

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

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

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														
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														



























# INDITEX

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 está 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.**

# INDITEX

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.

# INDITEX

- 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