

INDITEX

IGUALDAD

^

IGUALDAD
^

ÍNDICE

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

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

3. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

4. CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

6. DEFINICIONES

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

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	I	

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	IV	I	II	I	IV	I	II	I	IV	I	II	I	IV	I

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

1	<p>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.</p>	<p>Nº vacantes publicadas en la cadena y Nº vacantes publicadas multicadena</p>	<p>01/04/2023-31/03/2027</p>	<p>RRHH</p>	<p>Alta</p>														
2	<p>Garantizar que la promoción se rija por criterios y principios de valoración objetivos, no discriminatorios y homogéneos entre hombres y mujeres</p>	<p>Datos promoción por sexo, indicando puesto y jornada origen y destino</p>	<p>01/04/2023-31/03/2027</p>	<p>RRHH</p>	<p>Alta</p>														
3	<p>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.</p>	<p>Nº vacantes cubiertas por Nº de vacantes publicadas.</p>	<p>01/04/2023-31/03/2027</p>	<p>RRHH</p>	<p>Alta</p>														
4	<p>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.</p>	<p>Nº de campañas de difusión</p>	<p>01/04/2023-31/03/2027</p>	<p>RRHH</p>	<p>Media</p>														

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	II	IV	I	II	II	IV	I	II	II	IV	I	II	II	IV
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

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.</p> <p>(2) para acompañar a menores a cargo.</p> <p>(3) para acompañar a familiares de primer grado.</p> <p>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

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. INFRAREPRESENTACIÓN 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

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	Ayuda por nacimiento/adopción de hijo/a: cuando se produzca el nacimiento o la adopción de un hijo/a y previa justificación de tales circunstancias, se percibirá, en un pago único, la cantidad de 450 euros brutos por cada descendiente.	Nº de veces solicitada y aplicada la medida	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Media																
2	Ayuda para material escolar de hijos/as: se establece una ayuda para la adquisición de material escolar de 200 euros brutos al año en caso de que se encuentren cursando la enseñanza obligatoria (de 3 a 16 años) Primaria, Secundaria, Bachillerato/FP. Para aquellos hijos mayores de entre 16 años y 25 años que se encuentren cursando estudios de Bachillerato o FP, para percibir esta ayuda se deberá justificar la matrícula en un centro educativo oficial.	Nº de veces solicitada y aplicada la medida	01/04/2023-31/03/2027	RRHH	Media																

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	IV	I	

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

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

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	I

INDITEX

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

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

8	Dar a conocer a la plantilla los planes de prevención y Planes de emergencia.	Difusión realizada	01/04/2023-31/03/2027	RRHH y Seguridad y Salud	Media															
9	Mantener la buena práctica, en los reconocimientos médicos anuales realizados por la empresa, de ofrecer las siguientes prestaciones:: +Mamografías a mujeres a partir de los 40 años, bienal. +PSA a hombres a partir de los 45 años, anual. +Prueba de sangre en heces a partir de los 50 años, anual.	Nº de reconocimientos realizados	01/04/2023-31/03/2027	RRHH y Seguridad y Salud	Media															
10	Para el personal de tiendas, las trabajadoras embarazadas que así lo soliciten, podrán solicitar un permiso retribuido de hasta 2 semanas, previo a la concesión de la suspensión de contrato por causa de riesgo de embarazo por parte de la mutua.	Nº de solicitudes	01/04/2023-31/03/2027	RRHH y Seguridad y Salud	Media															
11	Para el personal de tiendas, en Black Friday y primer día de rebajas, se ofrecerá a las mujeres embarazadas, como una medida de protección de la salud, que no presten servicio en dichos días considerándose una licencia retribuida.	Medida aplicada	01/04/2023-31/03/2027	RRHH y Seguridad y Salud	Media															

7.11.LENGUAJE, COMUNICACIÓN E IMAGEN EMPRESARIAL.

OBJETIVO 1: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE	PRIORIDAD	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

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	Designar a una persona por empresa responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestionen el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervisen los contenidos, unifiquen criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Persona designada	01/04/2023-30/09/2023	RRHH	Alta																														
2	Difundir la existencia, dentro de la empresa de la/s personas responsables de igualdad y sus funciones, facilitando un contacto (dirección de correo electrónico, teléfono...) a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con la igualdad de oportunidades y con el plan de igualdad.	Comunicación realizada	01/04/2023-30/09/2023	RRHH	Alta																														

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														

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

8.1. FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley 3/2007 y en el art. 8 del RD 901/2020, los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento, evaluación y revisión periódica de los objetivos fijados.

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

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.

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

9.1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

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

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

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.
- Los trabajadores y trabajadoras de Grupo Inditex tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados del mismo, incluido los derivados de conductas de acoso.

INDITEX

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

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

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

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

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

- i. Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, incluyendo su sexo, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos, con independencia de quien sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.
- ii. El Grupo Inditex manifiesta su firme compromiso para establecer todos los mecanismos a su alcance para evitar cualquier tipo de situación que atente contra la dignidad, integridad física y/o moral, igualdad de trato y libre desarrollo de la personalidad en el ámbito laboral.
- iii. En el Grupo Inditex no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones.
- iv. El Grupo Inditex se muestra firmemente comprometido con la protección de datos personales y el respeto al derecho a la intimidad, al honor y a la privacidad. En consecuencia, respeta los principios de protección de datos y privacidad en el ámbito laboral y, especialmente, la limitación al mínimo

INDITEX

estrictamente necesario del tratamiento de datos de las personas trabajadoras que puedan suponer un incremento del riesgo de conductas constitutivas de acoso.

- v. El Grupo Inditex asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente Protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, tanto a nivel interno como externo, y a realizar las adecuadas acciones de comunicación, formación y sensibilización para su oportuna comprensión y puesta en práctica en toda la organización.
- vi. El Grupo Inditex, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.
- vii. Todos los miembros del Grupo que sufran una situación de acoso en el trabajo o aquellos que tengan conocimiento de ella tienen derecho a denunciar los hechos en cuestión.

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

- i. Manifestar la tolerancia cero frente a las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.
- ii. Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos y estamentos.
- iii. Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo en sus distintas manifestaciones.
- iv. Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso con el fin de precisar si se ha producido una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- v. Apoyar a la persona que ha sufrido el acoso para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise, reparando, en la medida de lo posible, el daño que se le hubiera podido causar.
- vi. Garantizar la no existencia de represalias por haber sufrido una situación de acoso en el trabajo, haberla reportado o haber participado en el proceso de investigación, asegurando que, cuantos intervengan, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.

9.2. FINALIDAD

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

INDITEX

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

9.3. DEFINICIONES

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

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

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

- **Acoso sexual:** constituye acoso sexual, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres) A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:
 - Conductas verbales: ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes o degradantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia y el físico de las personas.
 - Conductas no verbales: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas claramente impúdicas, silbidos, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
 - Comportamientos Físicos: contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario o violencia física, incluyendo abuso sexual.

INDITEX

- **Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual:** entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede identificarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales de alguien que está en una posición de poder, directo o indirecto sobre ella, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con el entorno de trabajo o profesional. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acoso sexual.
- **Acoso sexual ambiental:** en este tipo de acoso sexual, la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.
- **Acoso por razón de sexo:** Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo (Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres).
 - Discriminación Directa: situación en la que una persona ha sido o puede ser tratada de una manera menos favorable que otra en una situación análoga por razón de sexo.
 - Discriminación Indirecta: situación en la que una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutra puede ocasionar en un sexo una desventaja particular respecto del otro.
 - Orden de Discriminar: cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

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

- Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima que sea percibida subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

INDITEX

- El trato desfavorable a las mujeres con motivo de su embarazo y maternidad. La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo
 - Los comentarios directos, o a terceros que establecen estereotipos sexistas (por ejemplo, decirle a una mujer que no se comporta de manera muy femenina, o a un hombre, que no actúa de forma masculina).
 - Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido asumidas por personas del otro sexo.
 - La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
 - Cualquier trato desfavorable o adverso con razón del sexo de la persona afectada.
- **Conducta constitutiva de acoso digital o ciberacoso:** conductas que supongan acoso sexual, por razón de sexo o identidad de género cuando estas se realicen a través de medios digitales mediante la grabación, difusión o publicación de mensajes o imágenes que afecten a la intimidad o libertad de la víctima en el entorno laboral, especialmente a través del uso de datos personales.
A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de ciberacoso las siguientes conductas:
 - Publicar información confidencial, personal o falsa de tipo sexual sobre una persona en redes sociales sin su consentimiento
 - Publicar fotografías vergonzosas o comprometidas de una persona en redes sociales, o su difusión por cualquier medio electrónico
 - Enviar mensajes hirientes o amenazas de índole sexual a través de plataformas de mensajería o redes sociales
 - Suplantar la identidad de otra persona para enviar en su nombre mensajes de índole sexual, con propuestas sexuales, etc.
 - **Sujetos (activo y pasivo):** cualquier persona relacionada con el Grupo Inditex. Tanto hombres como mujeres pueden ser sujetos activos como pasivos.
 - **Acoso horizontal:** se produce cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en un mismo nivel jerárquico en la empresa.
 - **Acoso vertical:** se produce cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en distinto nivel jerárquico en la empresa.

9.4. AMBITO DE APLICACIÓN

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

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

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

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

9.5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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

- i. Fácil accesibilidad a los procedimientos, que deberán ser suficientemente promocionados.
- ii. Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- iii. Respeto al principio de presunción de inocencia de la presunta persona acosadora.
- iv. Prohibición de represalias hacia la presunta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

INDITEX

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

9.5.1. DENUNCIA

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

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

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

Dicha denuncia deberá formularse por escrito, e incluirá:

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

INDITEX

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

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

9.5.2. CONSTITUCIÓN DE COMISIÓN INSTRUCTORA

Una vez se reciba la denuncia, en el plazo de 2 días laborables, se convocará a la Comisión de Seguimiento, que analizará la apertura del expediente de investigación.

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

9.5.3. ENTREVISTA

En el plazo máximo de nueve (9) días laborables, a contar desde el día siguiente a aquel en que se hubiere interpuesto la denuncia la Comisión Instructora mantendrá una entrevista, de forma individual y separada, con la presunta víctima y la persona denunciada, manteniendo la confidencialidad de lo que aflore en dichas entrevistas. Este plazo podrá ser ampliado por la Comisión Instructora, si lo estimase conveniente.

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

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

9.5.4. INSTRUCCIÓN

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

- Determinar las personas a ser entrevistadas, debiendo entrevistar necesariamente, como mínimo, a aquellas que hubieren sido propuestas por las partes.
- Llevar a cabo las entrevistas con las personas indicadas en el apartado anterior, para lo cual la Comisión Instructora seguirá la directriz indicada en el apartado 9.5.3.
- Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.
- Recabar cuanta información entienda necesaria para la resolución del expediente, del entorno de las partes implicadas.

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

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

La presente fase de instrucción tendrá una duración máxima de quince (15) días laborables, ampliable por la Comisión Instructora en los casos en que, a fin de poder practicar pruebas de las que se entienda vaya a desprenderse información relevante, entiendan estrictamente necesario.

9.5.5. INFORME

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

- La información recabada del entorno de las partes implicadas que resulte de especial interés.
- Los resultados de interés que se desprendan de la práctica de las pruebas.
- Las conclusiones de la Comisión Instructora podrán tomar una de las siguientes direcciones:

INDITEX

- El archivo del expediente, por entender que no existe situación de acoso, que no ha sido posible la constatación del acoso, según ha quedado el mismo definido en el presente protocolo.
- Proponer medidas para poner fin a la situación de acoso. Entre dichas medidas podrán encontrarse la adopción de medidas disciplinarias para la persona acosadora, así como ayuda psicológica o médica a la persona afectada, sin perjuicio de cualquier otra que se considere conveniente. Estas medidas, en ningún caso podrán ser en menoscabo de la persona denunciante.

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

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

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

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

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

ANEXO I

DIAGNÓSTICO BERSHKA BSK ESPAÑA, S.A.

1.-INTRODUCCIÓN

1.1. INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE BERSHKA BSK ESPAÑA

Bershka BSK España S.A., nace en 1998 como nueva marca del Grupo Inditex. Arranca como un nuevo formato comercial que da respuesta a las exigencias de un sector femenino joven interesado y gran conocedor de las nuevas tendencias. Las oficinas centrales de la empresa y su plataforma logística están ubicadas en la provincia de Barcelona, en Tordera y Palafolls respectivamente.

A finales del 2002 se empieza a incorporar sección de chico en algunas de nuestras tiendas teniendo en el 2021 la mayoría de nuestras tiendas en España ambas secciones (chica y chico) predominando en todas ellas el producto de chica.

En el año 2021 contaba con 171 tiendas en España distribuidas en 47 provincias.

1.2. BERSHKA BSK ESPAÑA EN MATERIA DE IGUALDAD

Desde el año 2015, Bershka BSK España ha contado con un Plan de Igualdad que se ha ido renovando y que ha sido negociado con los sindicatos con representación sindical en la cadena.

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

Como resultado del compromiso del grupo con la Igualdad, Inditex ha sido incluido (enero 2021), por segundo año consecutivo, en el Índice de Igualdad de Género de Bloomberg. Este índice incluye las compañías más comprometidas con la igualdad de género a través de sus políticas y la transparencia en la divulgación de sus programas y datos relacionados con el género. También este año, Inditex ha sido reconocida por World Benchmarking Alliance como una de las empresas más sólidas dentro de su índice anual Gender Equality.

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

INDITEX

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.-ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO

2.1. INTRODUCCIÓN

A continuación, se va a realizar un análisis del Cuestionario Diagnóstico aprobado en el seno de la comisión negociadora con fecha del 5 de octubre de 2022. Dicho cuestionario recoge los datos de la empresa Bershka BSK España 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:

- I. Proceso de selección y contratación.
- II. Clasificación profesional.
- III. Formación.
- IV. Promoción profesional.
- V. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva.
- VI. Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- VII. Infrarrepresentación femenina.
- VIII. Retribuciones,
- IX. Prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.
- X. Salud laboral desde la perspectiva de género.
- XI. Lenguaje, comunicación e imagen empresarial.
- XII. Violencia de género.

Un primer análisis de la plantilla media global del 2021 de Bershka en su totalidad, sin distinguir entre los colectivos de tiendas y servicios centrales, arroja un dato de 3.262 personas, de las cuales 2.760 son mujeres y 502 son hombres.

INDITEX

En base a estos datos se puede afirmar que, Bershka Bsk España tiene una plantilla eminentemente femenina, con un 85% de mujeres frente a un 15% de hombres.

Respecto al a distribución entre tiendas y oficinas, el 88% de la plantilla de Bershka pertenece al equipo de tiendas frente al 12% que es del equipo de oficinas, siendo la representación de las mujeres en este último colectivo de un 63%.

En el año 2021, el porcentaje de eventualidad total empresa ha sido de un 15%. Desagregado por género, en mujeres es un 15%, mientras que en hombres este porcentaje sube ligeramente hasta el 17%.

En cuanto al dato desagregado entre tipo de contrato y jornada, el 62% de la contratación de Bershka Bsk España es a tiempo parcial. Este porcentaje de parcialidad es algo inferior en el colectivo de hombres (53%) por el peso que tienen éstos en los servicios centrales, con una política de contratación más centrada en el tiempo completo.

En Bershka Bsk España, el colectivo mayoritario desde el punto de vista de contratación es el indefinido a tiempo parcial, representando un 49% en el caso de las mujeres y un 36% en el caso de los hombres, por el efecto sede central ya comentado anteriormente. De ahí la necesidad de analizar los datos de tiendas y servicios centrales separadamente, ya que es en tienda donde se concentra el mayor colectivo a tiempo parcial.

2.2. CUESTIONES COMUNES A AMBOS COLECTIVOS

El equipo que integra el Departamento de Personas tiene como objetivo encontrar el mejor talento y apoyarlo en su crecimiento dentro de nuestra empresa, garantizando un trato adecuado hacia todas las personas que han trabajado, trabajan o trabajarán en Bershka.

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 de Bershka están disponibles en Inditex Careers y/o Talento, portal que aglutina todas las vacantes de cada una de las marcas del grupo. No obstante, la bolsa de personas candidatas se complementa con la utilización de otras webs de búsqueda de empleo o la recogida de cv físicos que se entregan en nuestras tiendas u oficinas.

En Madrid y Barcelona disponemos de dos Talent Centers en los que se gestiona la incorporación de personas en diferentes ciudades.

INDITEX

Dentro de la Semana de Igualdad 2021 se realizó una campaña informativa sobre los diferentes formularios que están disponibles en la aplicación INET (formulario de ampliación jornada, interés promoción y sugerencias formación y medidas). Durante el último trimestre del 2021 se informó y/o formó a RR.HH, que a su vez desplegaron esta información con el equipo de responsables de tienda.

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.

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.

Desde del 2015 Bershka cuenta con un **protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo** que ha sido negociado y aprobado en el ámbito del plan de igualdad de la empresa.

Bershka garantiza el disfrute a sus empleados/as de un ambiente laboral libre de cualquier forma de acoso, intimidación o violencia en cualquiera de sus manifestaciones. Así, prohíbe toda forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal en sus equipos, así como cualquier otra conducta que pudiera generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.

Se ha firmado un Convenio de Colaboración con el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad para promover la sensibilización sobre la violencia de género y la inserción laboral de las víctimas.

Todos 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.

El día 25 de noviembre se realizan diversas acciones con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, así como el 8 de marzo con motivo del Día de la Mujer.

En cumplimiento del RD 902/2020 KPMG ha realizado un ejercicio de **valoración de puestos** de trabajo a través del sistema sKale, un sistema cuantitativo basado en puntos y factores, que presenta distintas características alineadas con los requerimientos jurídicos y las directrices marcadas por el Ministerio de Igualdad. Una vez realizado y aprobado este ejercicio se ha puesto en relación con el registro salarial.

El **registro salarial** se ha llevado a cabo informando de los promedios y las medianas de los conceptos retributivos desagregados por sexo. Este registro se ha llevado a cabo tanto de lo percibido realmente como de los importes normalizados y en ninguno de los casos se ha observado una brecha salarial superior al 25% por razón de sexo en la remuneración total, conforme a los criterios establecidos en el RD 902/2020.

Para la realización de la **auditoría retributiva** ha intervenido Deloitte, realizando la misma y verificando que el sistema retributivo de la empresa, así como el ejercicio de valoración de puestos, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución y, por lo tanto, con lo establecido en el RD 902/2020.

2.3. ANALISIS DE LAS MATERIAS

2.3.1. ANALISIS DE SERVICIOS CENTRALES

I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En el análisis de los servicios centrales de Bershka Bsk España, el dato medio de plantilla de 2021 es de 384 personas, de las cuales 241 son mujeres y 143 hombres, lo que representa un 63% de mujeres frente al 37% de hombres.

La política de contratación en Servicios Centrales es de contratación indefinida (99%), siendo la contratación eventual totalmente residual, en concreto 3 mujeres.

Asimismo, los contratos en Servicios centrales son todos a tiempo completo.

En la distribución de la plantilla por edades, la edad media es de 35 años. Se observa que la plantilla de Bershka está mayoritariamente repartida en las franjas de 30 a 39 años estando en esta franja el 54% de las mujeres y el 55% de los hombres.

La edad media de ambos géneros es muy similar. En las mujeres 35 años y en los hombres 36 años.

Respecto a los datos de antigüedad, vemos que en los equipos de Servicios Centrales la antigüedad media es de 8 años en la empresa siendo igual en mujeres y hombres. El 59% de la plantilla se encuentra en el rango entre 1 y 9 años de antigüedad. El 6% de las personas cuentan con una antigüedad inferior a un año, prácticamente todas se encuentran bajo la modalidad de contratación indefinida.

En relación con la distribución de edades por puestos y antigüedad cabe destacar que en los puestos más masculinizados (dirección general y dirección de área) las edades y antigüedades son las más altas de la empresa, en concreto entre 30 y 34 años en el caso de la dirección general y entre 15 y 24 años con una edad comprendida ambas áreas entre los 40 y los 59 años en la dirección de área. En el colectivo mayoritario (técnicos/as), la mayoría tiene edades comprendidas entre 25 y 39 años y una antigüedad de entre 1 y 14 años.

II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Para el análisis de la distribución de la plantilla por agrupación de puestos se han acordado 6 agrupaciones:

1. Dirección General
2. Dirección de Área
3. Dirección/Responsable de dpto.
4. Responsable de equipo
5. Técnico/a
6. Staff

La Dirección General está ocupada por una persona (un hombre). En la Dirección de área predominan los hombres, en concreto 3 de un total de 4 personas (75%).

En el puesto de técnicos es donde se concentra la mayor parte de la plantilla (268 personas, suponen un 70%, predominando la presencia de mujeres.

En un análisis por departamentos o áreas, destacamos las siguientes áreas feminizadas: dirección de tiendas (27 mujeres vs 4 hombres, 87% vs 13%), recursos humanos (21 mujeres vs 5 hombres, 81% vs 9%) y recepción (3 mujeres vs 0 hombres, 100% mujeres); y las siguientes áreas claramente masculinizadas: inmobiliario y expansión (2 hombres y ninguna mujer, 100% hombres), tecnología (3 hombres y ninguna mujer, 100% hombres).

III. FORMACIÓN

El análisis de la formación impartida se ha distribuido en 6 grupos: cliente, formación corporativa, habilidades, idiomas, producto y moda, procesos y herramientas.

Debido al funcionamiento del sistema de registro, el análisis que se ha aportado es sobre el número de participantes, sin el detalle del contenido de cada uno de los grupos.

INDITEX

A nivel de formación registrada actualmente, vemos que el 54% de la formación corresponde a formación corporativa y el 40% de la formación a temas relativos a procesos y herramientas.

También observamos que la distribución de la formación es similar en mujeres y hombres siendo un poco más alta en el colectivo de mujeres (65% de participantes), por encima de la media de las mujeres de los servicios centrales de Bershka Bsk España (63%).

Aunque no queda reflejado en la tabla, el 100% de la formación que 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.

A medida que se vaya mejorando la herramienta de seguimiento de la formación automática, esta tabla se ampliará con mayor detalle, sobre el tipo de formación realizada.

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.

IV. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

En relación con la promoción, se ha acordado definir como promoción los cambios relativos a las agrupaciones de puestos definidas anteriormente.

Han promocionado 5 personas (3 mujeres y 2 hombres). La mayoría de ellas desde la posición de técnico a responsables de equipo (2 mujeres y 1 hombre).

V. CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

La prestación de servicios en las oficinas centrales de Bershka, situadas en la localidad de Tordera, en Barcelona, se realiza de lunes a viernes con una jornada de 40 horas semanales. La empresa pone a disposición de los/as trabajadores/as algunos servicios subvencionados como son el comedor de empresa y el servicio de autobús.

Las condiciones de trabajo en general vienen reguladas por el Convenio Colectivo de Trabajo del Sector del Comercio Textil de Barcelona.

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 de los servicios centrales, conforme al criterio establecidos en el RD 902/2020.

VI. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

El número de personas con reducción de jornada por guarda legal es de 28 personas, 89% en el colectivo de técnicos/as y el 11% en el colectivo de responsables de equipo. La mayor parte de estas reducciones las ostentan las mujeres (25 mujeres vs 3 hombres, 89% vs 11%).

VII. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

Ni a nivel global ni a nivel de servicios centrales se puede hablar de infrarrepresentación femenina, ya que el porcentaje de mujeres en este colectivo es del 63%.

VIII. RETRIBUCIONES

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.

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

En el año 2021 no se ha activado ningún protocolo de acoso sexual ni por razón de sexo.

X. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

En relación con los datos de bajas temporales y permisos, están agrupados en accidente laboral, enfermedad común, permiso de nacimiento y riesgo de embarazo. El mayor porcentaje se concentra en enfermedad común tanto en hombres como en mujeres.

XI. 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.

XII. VIOLENCIA DE GÉNERO

Respecto a violencia de género no ha habido ningún caso en servicios centrales en el 2021.

2.3.2. ANALISIS DE TIENDA

I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En el análisis del colectivo de tienda de Bershka BSK España, el dato medio de plantilla de 2021 es de 2.878 personas, de las cuales 2.519 son mujeres y 359 hombres, lo que representa un 88% de mujeres frente al 12% de hombres.

La política de contratación mayoritaria de las tiendas es la contratación indefinida, representando ésta un 83% frente al 17% de la contratación eventual. Desagregada por géneros, observamos que la contratación indefinida es mayor en mujeres que en hombres, 2.112 mujeres vs 272 hombres (89% vs 11%). De esta contratación indefinida el 30% es a tiempo completo. Podemos concluir que la contratación predominante es la indefinida a tiempo parcial.

Con respecto a la contratación temporal en el año 2021, las numerosas restricciones vinculadas al COVID (tiendas cerradas, limitación horaria, ...) llevaron a la empresa a realizar una política de contención de la contratación acudiendo a contratos de menor duración, de ahí que los datos de sustitución de maternidad/paternidad sea tan reducidos. La mayoría de la contratación temporal fue bajo la modalidad de acumulación de tareas, un 14% del total de la contratación (13% en el caso de las mujeres y un 21% en el caso de los hombres). Estas acumulaciones de tareas han estado fundamentalmente asociadas a cobertura de picos de venta.

INDITEX

En relación con las incorporaciones indefinidas en la empresa se recogen datos relativos a altas nuevas, incorporaciones de excedencias u otros permisos que conlleven la suspensión de contrato y las conversiones indefinidas y bajas.

Observamos que ha habido 118 altas (114 mujeres y 4 hombres) y 57 conversiones indefinidas (33 mujeres y 24 hombres). Casi en su totalidad las conversiones han sido a tiempo parcial. En cuanto a las altas cabe destacar que en su mayoría son retornos de excedencias repartidas en todas las clases internas siendo 41 a tiempo completo (38 mujeres y 3 hombres) y siendo la clase interna de sales assistants la que concentra el mayor porcentaje de estas altas (75% en ambos géneros).

En cuanto a los motivos de las bajas indefinidas podemos observar que se reparten de manera más o menos equilibrada por género según su representatividad (donde hay muestra suficiente) a excepción de las excedencias vinculadas al cuidado, donde casi en su totalidad son mujeres, y las bajas voluntarias, que son notablemente mayores en los hombres en proporción a su representatividad (30%). La mayor concentración de éstos está en las ciudades más grandes y de mayor rotación, donde se nos concentra además un porcentaje alto de personas estudiantes que se incorporan en nuestras tiendas durante sus estudios.

En la distribución de la plantilla por edades, la edad media es de 31 años. Se observa que la plantilla de Bershka está mayoritariamente repartida en las franjas de 20 a 39 años, siendo la franja con mayor porcentaje la de 30 a 34 años en el caso de las mujeres (con un peso del 24%) y la de 25 a 29 años en el caso de los hombres (con un peso del 39%).

La edad media de las mujeres es de 32 años frente a los 27 años de los hombres. Esto es debido a que la antigüedad de las mujeres, como veremos más adelante, es mayor con motivo de la incorporación tardía del hombre en nuestras tiendas.

Si miramos los datos de antigüedad, vemos la estabilidad de las mujeres en los equipos de tienda con una media de 9 años de antigüedad frente a los 3 años de antigüedad de los hombres. El 80% de los hombres tiene una antigüedad inferior a los 4 años. El 50% de las mujeres tiene una antigüedad superior a 10 años.

II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La edad y antigüedad en el caso de las mujeres es notablemente mayor que en los hombres. Más de la mitad de los hombres contratados en tienda están en las ciudades de mayor rotación, en concreto el 50% trabaja en Madrid y Barcelona y el 70% están concentrados en determinadas provincias (Madrid, Barcelona, Zaragoza, Baleares, Canarias). En las provincias de menor rotación se observa mayor antigüedad de nuestro personal con una presencia casi total de mujeres

INDITEX

siendo la presencia de hombres residual. El interés del hombre por incorporarse en Bershka fue tiempo después de empezar con la venta de producto de chico, comenzando en las ciudades más grandes e incorporándose paulatinamente en el resto de las provincias.

Para el análisis de la distribución de la plantilla por puestos se han acordado 6 agrupaciones por clase interna, que se corresponderían con los siguientes puestos de cadena:

Clase Interna	Puesto Cadena
STORE MANAGER	ENCARGADO/A GRAL.
DEPUTY MANAGER	2º DE ENCARGADO/A
DEPARTMENT MANAGER	RESP. CHICO
HEAD CASHIER	CAJERO/A CENTRAL
VISUAL MERCHANDISER	COORDINADOR/A
SALES ASSISTANT	DEPENDIENTE/A

En todas las clases internas predomina la presencia de mujeres. Las clases internas en las que éstas están por encima de su representatividad son las siguientes: Store managers (92% vs 8% de hombres), Head cashiers (95% vs 5% hombres) y visual merchandisers (91% vs 9% hombres).

En el caso de los hombres están por encima de su representatividad en la clase interna Department manager (25% vs 75% mujeres).

En las posiciones Deputy manager y sales assistants están prácticamente en la misma proporción que su representatividad en ambos géneros.

III. FORMACIÓN

El análisis de la formación impartida se ha distribuido en 6 grupos: cliente, formación corporativa, habilidades, idiomas, producto y moda, procesos y herramientas. Debido a cómo funciona el sistema de registro el análisis que se ha aportado es las numero de participantes, sin el detalle del contenido de cada uno de los grupos.

A nivel de formación registrada actualmente, vemos que el 36% de la formación corresponde a formación corporativa y el 34% de la formación a temas relativos a procesos y herramientas.

También observamos que la distribución de la formación es similar en mujeres y hombres, 84% mujeres vs 16% de hombres.

INDITEX

Aunque no queda reflejado en la tabla, el 100% de la formación que 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.

A medida que se vaya mejorando la herramienta de seguimiento de la formación automática, esta tabla se ampliará con mayor detalle del tipo de formación realizada.

IV. PROMOCIÓN PROFESIONAL

En relación con la promoción, se ha acordado definir como promoción los cambios relativos a las clases internas definidas anteriormente. Han promocionado 70 personas (51 mujeres y 19 hombres); la mayoría de ellas en tienda, habiendo 5 promociones a las oficinas centrales (3 mujeres y 2 hombres).

En cuanto a la promoción en tienda, la mayoría de las mujeres han promocionado al puesto de Deputy manager (16), department manager (12) y visual merchandiser (12). La mayoría de los hombres han promocionado al puesto de Deputy manager (6) y department manager (5).

En cuanto a las promociones de central, 2 mujeres han promocionado a la agrupación de técnico1 mujer a responsable de equipo,1 hombre a técnico y 1 hombre a staff.

V. CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Las condiciones de trabajo vienen reguladas por el Convenio Colectivo de Trabajo del Sector del Comercio en cada una de las provincias donde se ubican las tiendas de Bershka. Además de lo estipulado por cada uno de los convenios colectivos, la plantilla de tienda recibe mensualmente una comisión por ventas.

En cuanto a la distribución de la plantilla por jornada contratada: el 30% tiene una jornada a tiempo completo, siendo más alta en mujeres que en hombres (31% en mujeres vs 26% en hombres). El 70% es a tiempo parcial (69% en mujeres vs 74% en hombres). Dicha parcialidad está asociada al comportamiento de la venta de las tiendas, ésta no es constante a lo largo de todo el horario comercial, habiendo horas y días valle y picos acusados de venta concentrados fundamentalmente en las tardes y fines de semana, de ahí la necesidad de cobertura del negocio con más personas en determinadas franjas horarias con objeto de dar servicio al incremento de volumen de clientes que acuden a nuestras tiendas en los tramos ya comentados. Nuestra clientela es una clientela

INDITEX

joven que acude a nuestras tiendas mayoritariamente por las tardes y los fines de semana y nuestra venta se caracteriza por ser de volumen de unidades de precio medio bajo.

Dentro de esta distribución de jornada a tiempo parcial existe equidad en ambos géneros. La jornada de mayor peso es la de 20 a 24 hora (49%), tanto en mujeres como en hombres y tanto en indefinidos como en eventuales siendo la proporción más alta en los eventuales que en los indefinidos teniendo estos últimos una jornada media mayor.

Analizando el tiempo completo y el tiempo parcial, observamos que el 50% de las personas tienen una jornada superior a 30 horas (51% mujeres y 49% hombres) siendo esta proporción notablemente mayor en el personal indefinido en ambos géneros.

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 tiendas, conforme al criterio establecidos en el RD 902/2020.

VI. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA CONCILIACIÓN A LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

El número de personas con reducción de jornada por guarda legal en tiendas son 709 (708 mujeres y 1 hombre) repartidas en todas las agrupaciones de clase interna. Analizando por clase interna cabe destacar que el mayor número se concentra en la agrupación de Sales assistants (479 mujeres y 1 hombre) y que la agrupación con mayor porcentaje es la de Head cashier con un 63% (61 mujeres de un total de 97).

En cuanto a las jornadas observamos que la franja de jornada que mayor número de reducciones concentra es la de más de 35 horas (61%) siendo la franja con el menor número de reducciones la de 15 a 19 horas donde sólo una mujer se ha acogido a la misma. Asimismo, hay que destacar que el mayor porcentaje de reducción se produce en la franja de mayor jornada (más de 35 horas) siendo la media de reducción solicitada de un 24% frente al 17% solicitado en la franja de 20 a 24 horas.

VII. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Ni a nivel global ni a nivel de tiendas se puede hablar de infrarrepresentación femenina, ya que el porcentaje de mujeres en este colectivo es del 88%.

INDITEX

VIII. RETRIBUCIONES

A las plantillas de tiendas les resulta de aplicación los convenios colectivos de comercio de cada una de las provincias en que prestan servicio, por lo que su retribución se ajusta a las tablas salariales de los convenios provinciales. Todas las retribuciones, al derivarse de la negociación colectiva, son idénticas para mujeres y hombres.

Además de la retribución fijada por el convenio de aplicación, perciben una retribución variable en función de la venta, comisiones e incentivos para los puestos de responsabilidad.

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

En el año 2021 no se ha activado ningún protocolo de acoso sexual ni por razón de sexo.

X. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En relación con los datos de bajas temporales y permisos, están agrupados en accidente laboral, enfermedad común, maternidad/paternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia y matrimonio. El mayor porcentaje se concentra en enfermedad común tanto en hombres como en mujeres.

XI. LENGUAJE, COMUNICACIÓN E IMAGEN EMPRESARIAL.

Todos los días, a la apertura y cierre de tienda, se realizan unas reuniones de equipo llamadas *Meet and go*, en las que se tratan contenidos sobre el negocio y también se han realizado acciones específicas sobre diversas materias, tendencias, prevención y en materia de la igualdad, coincidiendo con el día de la mujer, se ha realizado la semana de la igualdad con contenidos especiales sobre este tema.

Cada año, el 8 de marzo, es un día de conmemoración del Día Internacional de la Mujer, realizando diferentes acciones tanto a nivel corporativo como a nivel de cadena con el objetivo de sensibilizar y difundir la cultura igualitaria.

XII. VIOLENCIA DE GÉNERO.

Respecto a violencia de genero hemos tenido constancia de 1 persona en el 2021 a la que se le han aplicado las medidas que ha solicitado, recogidas en el plan de igualdad.

DIAGNÓSTICO BERSHKA DISEÑO, S.L.

1.-INTRODUCCIÓN

1.1. INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE BERSHKA DISEÑO S.L.

Bershka Diseño S.L., se constituye en el año 2009 como sociedad ubicada en las oficinas centrales de Bershka Bsk España S.A. sitas en Tordera (Barcelona). Esta sociedad está formada por el equipo de diseño (diseño de prenda y diseño gráfico) y los equipos de talleres de patronaje, muestras y confección.

1.2. BERSHKA DISEÑO S.L. EN MATERIA DE IGUALDAD

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

Como resultado del compromiso del grupo con la Igualdad, Inditex ha sido incluido (enero 2021), por segundo año consecutivo, en el Índice de Igualdad de Género de Bloomberg. Este índice incluye las compañías más comprometidas con la igualdad de género a través de sus políticas y la transparencia en la divulgación de sus programas y datos relacionados con el género. También este año, Inditex ha sido reconocida por World Benchmarking Alliance como una de las empresas más sólidas dentro de su índice anual Gender Equality.

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

Las políticas de igualdad en el Grupo Inditex tienen una importancia extraordinaria para la dirección del mismo, y por tanto se hace conveniente que dichas políticas, sin perjuicio de las adaptaciones necesarias en cada empresa tengan un carácter integrado y transversal en todas las organizaciones propias de la

actividad de comercio y prestación de servicios al Grupo Inditex, de manera que se consiga con ello un refuerzo de la propia eficacia y desarrollo de todas las medidas que se adopten en el Plan de Igualdad

2.-ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO

2.1. INTRODUCCIÓN

A continuación, se va a realizar un análisis del Cuestionario Diagnóstico aprobado en el seno de la comisión negociadora con fecha del 5 de octubre de 2022. Dicho cuestionario recoge los datos de la empresa Bershka Diseño S.L. 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.

En el cuestionario diagnóstico presentado se analizan los datos facilitados por la parte empresarial analizándose las siguientes áreas de intervención:

- I. Proceso de selección y contratación.
- II. Clasificación profesional.
- III. Formación.
- IV. Promoción profesional.
- V. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva.
- VI. Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- VII. Infrarrepresentación femenina.
- VIII. Retribuciones,
- IX. Prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.
- X. Salud laboral desde la perspectiva de género.
- XI. Lenguaje, comunicación e imagen empresarial.
- XII. Violencia de género.

Un primer análisis de la plantilla media global del 2021 arroja un dato de 128 personas, de las cuales 98 son mujeres y 31 son hombres.

En base a estos datos se puede afirmar que, Bershka Diseño tiene una plantilla eminentemente femenina, con un 76% de mujeres frente a un 24% de hombres.

INDITEX

En el año 2021, el porcentaje de eventualidad ha sido de un 3%. Desagregado por género, en mujeres es de un 2% y en hombres es de un 3%.

En cuanto al dato desagregado entre tipo de contrato y jornada, el 99% de la contratación de Bershka Diseño es a tiempo completo. Sólo hay una persona (mujer) a tiempo parcial por elección propia,

En Bershka Diseño el colectivo mayoritario desde el punto de vista de contratación es el indefinido a tiempo completo, representando un 97% tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres.

El equipo que integra el Departamento de Personas tiene como objetivo encontrar el mejor talento y apoyarlo en su crecimiento dentro de nuestra empresa, garantizando un trato adecuado hacia todas las personas que han trabajado, trabajan o trabajarán en Bershka.

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 de Bershka están disponibles en Inditex Careers y/o Talento, portal que aglutina todas las vacantes de cada una de las marcas del grupo. No obstante, la bolsa de personas candidatas se complementa con la utilización de otras webs de búsqueda de empleo o la recogida de cv físicos que se entregan en nuestras tiendas u oficinas.

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.

Bershka Diseño garantiza el disfrute a sus empleados de un ambiente laboral libre de cualquier forma de acoso, intimidación o violencia en cualquiera de sus manifestaciones. Así, prohíbe toda forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal en sus equipos, así como cualquier otra conducta que pudiera generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.

Se ha firmado un Convenio de Colaboración con el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad para promover la sensibilización sobre la violencia de género y la inserción laboral de las víctimas.

Todos 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.

INDITEX

El día 25 de noviembre se realizan diversas acciones con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, así como el 8 de marzo con motivo del Día de la Mujer.

En cumplimiento del RD 902/2020 KPMG ha realizado un ejercicio de valoración de puestos de trabajo a través del sistema sKale, un sistema cuantitativo basado en puntos y factores, que presenta distintas características alineadas con los requerimientos jurídicos y las directrices marcadas por el Ministerio de Igualdad. Una vez realizado y aprobado este ejercicio se ha puesto en relación con el registro salarial.

El registro salarial se ha llevado a cabo informando de los promedios y las medianas de los conceptos retributivos desagregados por sexo. Este registro se ha llevado a cabo tanto de lo percibido realmente como de los importes normalizados y, en ninguno de los casos, se ha observado una brecha salarial superior al 25% por razón de sexo en la remuneración total, conforme a los criterios establecidos en el RD 902/2020.

Para la realización de la auditoría retributiva ha intervenido Deloitte, realizando la misma y verificando que el sistema retributivo de la empresa, así como el ejercicio de valoración de puestos, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución y, por lo tanto, con los establecido en el RD 902/2020.

2.3. ANALISIS DE LAS MATERIAS

I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En el análisis de Bershka Diseño S.L., el dato medio de plantilla de 2021 es de 128 personas, de las cuales 98 son mujeres y 31 hombres, lo que representa un 76% de mujeres frente al 24% de hombres.

En base a estos datos se puede afirmar que, Bershka Diseño tiene una plantilla eminentemente femenina, con un 76% de mujeres frente a un 24% de hombres.

La política de contratación es la indefinida (97%), siendo la contratación eventual totalmente residual (3%).

Asimismo, las jornadas son en su mayoría a tiempo completo (99%) con una única excepción de tiempo parcial, en concreto una mujer con una jornada de 35 horas/semana que solicitó voluntariamente un cambio de jornada (siendo su jornada anterior tiempo completo).

En la distribución de la plantilla por edades, la edad media es de 38 años. Se observa que la plantilla de Bershka Diseño está mayoritariamente repartida en las franjas de 25 a 44 años (71%) siendo la franja con mayor% la de 30 a 34 años (22%) tanto en hombres como en mujeres. *Pensar si detallar más franjas o dejarlo así.*

INDITEX

Respecto a la media de edad es muy similar en ambos géneros, siendo un poco más alta la de las mujeres, 38 años vs 37 años en hombres.

Respecto a los datos de antigüedad, vemos que en los equipos de Bershka Diseño la antigüedad media es de 7 años en la empresa siendo considerablemente mayor en las mujeres que en los hombres, 8 años vs 4 años. Esto es debido a que el área de diseño, donde se concentra el mayor número de hombres, éstos se han ido incorporando más tarde porque su incorporación comenzó fundamentalmente con el inicio de la sección de chico por sentirse más identificados con esa línea de producto y ha ido creciendo el volumen de éstos conforme ha ido creciendo el peso de dicha sección. Además de esto, cabe destacar que las franjas con mayor antigüedad (más de 15 años) sólo hay mujeres debido a la incorporación tardía del hombre en los equipos de Bershka Diseño y a que la posición de patronista está ocupada en un 100% por mujeres.

En relación con la distribución de edades por puestos y antigüedad cabe destacar que la antigüedad media de responsables de equipo es similar en mujeres y hombres (6 años vs 7 años) así como en el colectivo de Staff (3 años vs 4 años); no así en el colectivo mayoritario, el de técnicos/as, donde se concentra el 86% de la empresa y donde la diferencia de antigüedad entre los dos géneros es notable, siendo 8 años en mujeres y 4 años en hombres por los motivos ya comentados anteriormente y que hace que los datos de antigüedad media de todos los colectivos sean éstos últimos.

II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Para el análisis de la distribución de la plantilla por agrupación de puestos se han acordado 3 agrupaciones:

1. Responsable de equipo
2. Técnico/a
3. Staff

La distribución por puestos de trabajo en Bershka Diseño es paritaria, manteniéndose los porcentajes según tipología de puestos en línea con la distribución de la empresa (76% mujeres y 24% hombres). Destacamos por ser algo distinto: responsables de equipo 64% - 36% (13 personas, 8 mujeres y 5 hombres). En el puesto de técnicos/as es donde se concentra la mayor parte de la plantilla (111 personas), supone un 86%, siendo la distribución de mujeres de un 77% frente a un 23% de hombres.

INDITEX

En cuanto a la distribución por edades y agrupación se observa que la agrupación de mayor edad es la de responsable de equipo en ambos géneros y que la agrupación mayoritaria, la de técnicos/as concentra su antigüedad en la franja de 25 a 29 años tanto en mujeres como en hombres.

III. FORMACIÓN

El análisis de la formación impartida se ha distribuido en 6 grupos: cliente, formación corporativa, habilidades, idiomas, producto y moda, procesos y herramientas.

Debido a cómo funciona el sistema de registro el análisis que se ha aportado es sobre el número de participantes, sin el detalle del contenido de cada uno de los grupos.

A nivel de formación registrada actualmente, vemos que la formación mayoritaria está concentrada en formación corporativa (74%) y en formación en habilidades (12%) tanto en mujeres como en hombres.

También observamos que la distribución de la formación por género es similar a la distribución de la empresa siendo un poco más alta en mujeres, un 78% siendo la representación de éstas un 76%.

Aunque no queda reflejado en la tabla, 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.

A medida que se vaya mejorando la herramienta de seguimiento de la formación automática, esta tabla se ampliará con mayor detalle, sobre el tipo de formación realizada.

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.

IV. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

En relación con la promoción, se ha acordado definir como promoción los cambios relativos a las agrupaciones de puestos definidas anteriormente.

Han promocionado 2 personas, ambas mujeres. En concreto de la posición de técnica a responsable de equipo y de la posición de staff a técnica.

V. CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

La prestación de servicios en las oficinas de Bershka Diseño, situadas en la localidad de Tordera, en Barcelona, se realiza de lunes a viernes con una jornada de 40 horas semanales. La empresa pone a disposición de los trabajadores algunos servicios subvencionados como son el comedor de empresa y el servicio de autobús.

Las condiciones de trabajo en general vienen reguladas por el Convenio Colectivo de Trabajo del Sector del Comercio Textil de Barcelona.

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 de los servicios centrales, conforme al criterio establecidos en el RD 902/2020.

VI. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

El número de personas con reducción de jornada por guarda legal es de 15, todas ellas mujeres y todas ellas del colectivo de técnicas.

VII. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

Ni a nivel global ni a nivel de servicios centrales se puede hablar de infrarrepresentación femenina, ya que el porcentaje de mujeres en este colectivo es del 76%.

VIII. RETRIBUCIONES

La retribución salarial viene dada por el grupo profesional, la banda retributiva asignada y los complementos correspondientes.

INDITEX

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.

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

En el año 2021 no se ha activado ningún protocolo de acoso sexual ni por razón de sexo.

X. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

En relación con los datos de bajas temporales y permisos, están agrupados en accidente laboral, enfermedad común, permiso de nacimiento y riesgo de embarazo. El mayor porcentaje se concentra en enfermedad común tanto en hombres como en mujeres.

XI. 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.

XII. VIOLENCIA DE GÉNERO

Respecto a violencia de genero no ha habido ningún caso.

DIAGNÓSTICO GOA INVEST, S.A.

1.-INTRODUCCIÓN

INDITEX

Goa-Invest, S.A. se constituye en el año 1987, como empresa 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.

Los departamentos que forman la estructura de Goa-Invest, S.A. son :

Compras, Presupuestos, Administración, Prevención, Área Técnica, Licencias, Técnicos de Gestión de Obra, Mobiliario, Encargados de Obra, Obras Singulares.

Al cierre del ejercicio 2021 cuenta con una plantilla de 90 empleados.

1.1. INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE GOA INVEST S.A.

Las personas son, sin lugar a duda, el factor esencial de Goa-Invest, S.A. Los equipos comparten los mismos valores fundados en el espíritu emprendedor, el inconformismo, la innovación, la inclusión, la humildad y la ética en cada una de las actividades.

1.2. GOA INVEST S.A. EN MATERIA DE IGUALDAD

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

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

INDITEX

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

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

2.-ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO

2.1. INTRODUCCIÓN

A continuación, se va a realizar un análisis del Cuestionario Diagnóstico aprobado en el seno de la comisión negociadora con fecha del 5 de octubre de 2022. Dicho cuestionario recoge los datos de la empresa Goa Invest S.A. correspondientes al año 2021.

En el cuestionario diagnóstico presentado, se analizan los datos facilitados por la parte empresarial.

- I. Proceso de selección y contratación.
- II. Clasificación profesional.
- III. Formación.
- IV. Promoción profesional.
- V. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva.
- VI. Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- VII. Infrarrepresentación femenina.
- VIII. Retribuciones,
- IX. Prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.
- X. Salud laboral desde la perspectiva de género.
- XI. Lenguaje, comunicación e imagen empresarial.
- XII. Violencia de género.

2.2. CUESTIONES RELATIVAS A LA GESTIÓN DE PERSONAS

El equipo que integra el Departamento de Personas tiene como objetivo encontrar el mejor talento y apoyarlo en su crecimiento dentro de nuestra empresa, garantizando un trato adecuado hacia todas las personas que han trabajado, trabajan o trabajarán en Inditex S.A.

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 de Goa Invest están disponibles en Inditex Careers y/o Zara Talent. No obstante, la bolsa de personas candidatas se complementa con la utilización de otras webs especializadas de búsqueda de empleo o la recogida de cv físicos que se entregan en nuestras tiendas u oficinas.

Todas las personas que forman parte de la compañía tienen acceso a TRAIN, una plataforma de **formación** en la que tienen disponibles además de las formaciones obligatorias como PRL o Compliance, multitud de formaciones específicas voluntarias. En dicha plataforma existen itinerarios que acompañan la promoción interna, sirviendo de apoyo y palanca para el crecimiento de nuestros equipos.

Goa Invest garantiza el disfrute a sus empleados de un ambiente laboral libre de cualquier forma de acoso, intimidación o violencia en cualquiera de sus manifestaciones. Así, prohíbe toda forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal en sus equipos, así como cualquier otra conducta que pudiera generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.

Se ha firmado un Convenio de Colaboración con el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad para promover la sensibilización sobre la violencia de género 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.

El día 25 de noviembre se realizan diversas acciones con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, así como el 8 de marzo con motivo del Día de la Mujer.

INDITEX

En cumplimiento del RD 902/2020 KPMG ha realizado un ejercicio de valoración de puestos de trabajo a través del sistema sKale, un sistema cuantitativo basado en puntos y factores, que presenta distintas características alineadas con los requerimientos jurídicos y las directrices marcadas por el Ministerio de Igualdad. Una vez realizado y aprobado este ejercicio se ha puesto en relación con el registro salarial.

El registro salarial se ha llevado a cabo informando de los promedios y las medianas de los conceptos retributivos desagregados por sexo. Este registro se ha llevado a cabo tanto de lo percibido realmente como de los importes normalizados y, en ninguno de los casos, se ha observado una brecha salarial superior al 25% por razón de sexo en la remuneración total, conforme a los criterios establecidos en el RD 902/2020.

Para la realización de la auditoría retributiva ha intervenido Deloitte, realizando la misma y verificando que el sistema retributivo de la empresa, así como el ejercicio de valoración de puestos, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución y, por lo tanto, con lo establecido en el RD 902/2020.

2.3. ANALISIS DE LAS MATERIAS

I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Un primer análisis de la plantilla media global del 2021 de Goa-Invest, S.A. en su totalidad, arroja un dato de 90 personas, de las cuales 26 son mujeres y 64 son hombres.

La política de contratación en Goa-Invest, S.A es de contratación indefinida (100%), siendo la contratación eventual de carácter residual.

En cuanto a la edad, el personal que trabaja en Goa-Invest, S.A se caracteriza por su diversidad generacional. El 73% de la plantilla está en los tramos de 30 a 49 años, con una edad media de 39 años (en el caso de las mujeres la edad media es de 42 años, en el caso de los hombres la edad media es de 48 años).

La antigüedad media es de 13 años, siendo las mujeres de 10,2 años y los hombres de 15,3 años.

II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Para el análisis de la distribución de la plantilla por agrupación de puestos se han acordado 5 agrupaciones:

1. Dirección de Área

2. Responsable de Equipo

3. Técnico

4. Staff

Tanto en los puestos de Dirección General como en los de Dirección de Área hay mayor presencia de hombres, (Dirección General: 100% hombres, Dirección de Área: 100% hombres) , debido principalmente a la masculinización del sector en el que Goa Invest desarrolla su actividad, la construcción.

III. FORMACIÓN

El análisis de la formación impartida se ha distribuido en 6 grupos: cliente, formación corporativa, habilidades, idiomas, producto y moda, técnicas procesos y herramientas.

A nivel de la formación registrada actualmente, vemos que el 48% corresponde a formación de producto y moda y el 44% es corporativa.

También observamos que la distribución de la formación es similar en mujeres y hombres siendo más alta en el colectivo de mujeres (51% de participantes) en Idiomas.

Aunque no queda reflejado en la tabla, 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.

IV. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

En relación con la promoción, se ha acordado definir como promoción los cambios relativos a las agrupaciones de puestos definidas anteriormente.

V. CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

INDITEX

La prestación de servicios en las oficinas centrales de Goa-Invest, S.A. situadas en la localidad de Arteixo, en La Coruña, se realiza de lunes a viernes con una jornada de 40 horas semanales. La empresa pone a disposición de los trabajadores algunos servicios subvencionados como son el comedor de empresa, servicio médico y de fisioterapia, gimnasio, carga de coches eléctricos y el servicio de autobús.

Las condiciones de trabajo en general vienen reguladas por el Convenio Colectivo Estatal del sector de la Construcción

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 de los servicios centrales, conforme al criterio establecidos en el RD 902/2020.

VI. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

No hay personas con reducción de jornada por guarda legal en Goa-Invest, S.A en el 2021.

VII. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

Realmente si hay infrarrepresentación femenina, siendo el sector de la construcción masculino. Independientemente se ha hecho un esfuerzo en los últimos años por la contratación femenina tanto en el área de Expansión como de Administración.

VIII. RETRIBUCIONES

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.

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

En el año 2021 no hubo ningún caso de acoso sexual.

X. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

En relación con los datos de bajas temporales y permisos, están agrupados en accidente laboral, enfermedad común, permiso de nacimiento. El mayor porcentaje de las bajas 75% fueron por enfermedad común, de las cuales un 83% fueron solicitadas por hombres y el 17% por mujeres. En el caso de los hombres el porcentaje de los permisos de nacimiento está en el 67%,

INDITEX

XI. 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.

XII. VIOLENCIA DE GÉNERO

Respecto a violencia de género en el año 2021 no se registró ningún caso.

DIAGNÓSTICO INDITEX LOGISTICA, S.A.

1.-INTRODUCCIÓN

1.1. INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE INDITEX S.A.

Inditex Logistica 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.

A cierre del ejercicio de 2021 la sociedad cuenta con 287 empleados, en su mayoría ubicados en Arteixo, provincia de La Coruña. También existen oficinas corporativas en Tordera (Barcelona) y Cabanillas del campo (Guadalajara), donde la presencia es menor (15% de la plantilla)

Las personas son, sin lugar a duda, el factor esencial de esta empresa. Los equipos comparten los mismos valores fundados en el espíritu emprendedor, el inconformismo, la innovación, la inclusión, la humildad y la ética en cada una de las actividades.

1.2. INDITEX LOGISTICA S.A. EN MATERIA DE IGUALDAD

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 del Grupo Inditex, de conformidad con lo previsto en el artículo 2.6 del RD 901/2020 y el artículo 87.1 del ET.

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

Igualdad de género

La igualdad de género y el empoderamiento femenino forman parte de la esencia de nuestra Compañía. Fomentamos entornos de trabajo más diversos e inclusivos, donde las mujeres se sientan impulsadas en su desarrollo profesional. Para fomentar la diversidad y la inclusión, trabajamos para que toda la plantilla desarrolle su potencial profesional y para garantizar que no suceda ninguna práctica discriminatoria que prive a las mujeres de nuestros equipos de las mismas oportunidades de desarrollo profesional que los hombres. Por ello, garantizamos un acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo laboral, promovemos la formación continua y trabajamos para crear espacios seguros donde no tengan cabida situaciones de acoso o violencia contra las mujeres que atenten contra el bienestar laboral. Cultivar el talento de las mujeres en nuestra Compañía nos ha permitido continuar avanzando firmemente en su liderazgo dentro de nuestra Organización.

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 desarrollada durante 2021, suponga un impulso en la información y formación en esta materia para toda la plantilla. La propuesta tendrá como ejes principales la prevención, la atención y el apoyo y respuesta a las víctimas. Esta Política tiene en cuenta la reciente aprobación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todavía pendiente de ratificación por España, y la

INDITEX

Recomendación número 206 de la OIT de junio de 2019 sobre la violencia y el acoso. Mediante esta Política global, el Grupo Inditex establece los principios generales que servirán como marco de referencia para las diferentes políticas de prevención del acoso sexual y de acoso por razón de sexo o identidad de género que, en su caso, se aprueben localmente en los mercados en los que opera el Grupo Inditex. En este mismo sentido, su implementación se irá adecuando a las legislaciones de cada país cuando ya exista una política local interna. 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.

2.-ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO

2.1. INTRODUCCIÓN

A continuación, se va a realizar un análisis del Cuestionario Diagnóstico aprobado en el seno de la comisión negociadora con fecha del 5 de octubre de 2022. Dicho cuestionario recoge los datos de la empresa Inditex S.A. correspondientes al año 2021.

En el cuestionario diagnóstico presentado, se analizan los datos facilitados por la parte empresarial.

- I. Proceso de selección y contratación.
- II. Clasificación profesional.
- III. Formación.
- IV. Promoción profesional.
- V. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva.
- VI. Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- VII. Infrarrepresentación femenina.
- VIII. Retribuciones,
- IX. Prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.
- X. Salud laboral desde la perspectiva de género.
- XI. Lenguaje, comunicación e imagen empresarial.

XII. Violencia de género.

2.2. CUESTIONES RELATIVAS A LA GESTIÓN DE PERSONAS

El equipo que integra el Departamento de Personas tiene como objetivo encontrar el mejor talento y apoyarlo en su crecimiento dentro de nuestra empresa, garantizando un trato adecuado hacia todas las personas que han trabajado, trabajan o trabajarán en Inditex S.A.

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 de Inditex están disponibles en Inditex Careers y/o Zara Talent. No obstante, la bolsa de personas candidatas se complementa con la utilización de otras webs especializadas de búsqueda de empleo o la recogida de cv físicos que se entregan en nuestras tiendas u oficinas.

En Madrid y Barcelona disponemos de dos Talent Centers en los que se gestiona la incorporación de personas en diferentes ciudades.

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.

Todas las personas que forman parte de la compañía tienen acceso a TRAIN, una plataforma de **formación** en la que tienen disponibles además de las formaciones obligatorias como PRL o Compliance, multitud de formaciones específicas voluntarias. En dicha plataforma existen itinerarios que acompañan la promoción interna, sirviendo de apoyo y palanca para el crecimiento de nuestros equipos.

Inditex Logística garantiza el disfrute a sus empleados de un ambiente laboral libre de cualquier forma de acoso, intimidación o violencia en cualquiera de sus manifestaciones. Así, prohíbe toda forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal en sus equipos, así como cualquier otra conducta que pudiera generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.

Se ha firmado un Convenio de Colaboración con el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad para promover la sensibilización sobre la violencia de género 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.

INDITEX

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.

El día 25 de noviembre se realizan diversas acciones con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, así como el 8 de marzo con motivo del Día de la Mujer.

En cumplimiento del RD 902/2020 KPMG ha realizado un ejercicio de valoración de puestos de trabajo a través del sistema sKale, un sistema cuantitativo basado en puntos y factores, que presenta distintas características alineadas con los requerimientos jurídicos y las directrices marcadas por el Ministerio de Igualdad. Una vez realizado y aprobado este ejercicio se ha puesto en relación con el registro salarial.

El **registro salarial** se ha llevado a cabo informando de los promedios y las medianas de los conceptos retributivos desagregados por sexo. Este registro se ha llevado a cabo tanto de lo percibido realmente como de los importes normalizados y, en ninguno de los casos, se ha observado una brecha salarial superior al 25% por razón de sexo en la remuneración total, conforme a los criterios establecidos en el RD 902/2020.

Para la realización de la **auditoría retributiva** ha intervenido Deloitte, realizando la misma y verificando que el sistema retributivo de la empresa, así como el ejercicio de valoración de puestos, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución y, por lo tanto, con lo establecido en el RD 902/2020.

2.3. ANALISIS DE LAS MATERIAS

I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Un primer análisis de la plantilla media global del 2021 de Inditex Logística S.A. en su totalidad, arroja un dato de 287 personas, de las cuales 120 son mujeres y 167 son hombres.

En base a estos datos se puede afirmar que, Inditex logística S.A. tiene una plantilla con equilibrio de género, siendo mayoría la representación masculina, con un 58% de hombres frente a un 42% de mujeres.

INDITEX

La política de contratación en Inditex Logística S.A. es de contratación indefinida (99%), siendo la contratación eventual residual y se mantiene en la contratación indefinida la misma proporción, el 42% de los empleados indefinidos son mujeres. Asimismo, el 99% de los contratos indefinidos son a tiempo completo. Los contratos eventuales se concentran en prácticas y becas. En el caso de las prácticas, se trata de “Proyectos Cantera” de talento junior y el 50% de estos contratos se convierten en indefinidos una vez transcurrido el periodo de prácticas.

En cuanto a la edad, el personal que trabaja en Inditex Logística S.A. se caracteriza por su diversidad generacional. El 24% de la plantilla está en los tramos de 30 a 49 años, con una edad media de 41 años (en el caso de las mujeres la edad media es de 41 años, en el caso de los hombres la edad media es de 42 años).

La antigüedad media es de 12,8 años, siendo las mujeres de 13 años y los hombres de 12,7 años.

II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Para el análisis de la distribución de la plantilla por agrupación de puestos se han acordado 7 agrupaciones:

1. Dirección General
2. Dirección de Área
3. Dirección / Responsable de Departamento
4. Responsable de Equipo
5. Técnico
6. Staff

En los puestos de Dirección General hay equilibrio de género, (Dirección General: 50% hombres y 50% mujeres) mientras que los puestos de Dirección/Responsable de Departamento como en los de Dirección de Área hay más hombres que mujeres (32% mujeres vs 68% hombres). En caso de los responsables de Equipo el porcentaje de hombres es mayor que el de mujeres (82% hombres vs 18% mujeres).

INDITEX

En el caso de los puestos técnicos es donde se concentra la mayor parte de la plantilla (232 personas), que supone un 81% del total de la empresa, hay un equilibrio de género donde el 46% son mujeres y 54% hombres.

En cuanto al análisis por departamentos o áreas, vemos que hay un área más feminizada: Aduanas (24 mujeres vs 14 hombres, 63%-37%), dos áreas más equilibradas: Control Stock (24 mujeres y 21 hombres, 54%-46%), Import- Export , (40 mujeres y 45 hombres, 47%-53%) y una con mayor presencia masculina, Logística (automatización, robótica, mantenimiento e ingeniería industrial) donde 11 son mujeres y 40 hombres. 20%-80%. La presencia de mujeres en estos departamentos va en la línea de la industria, siendo carreras y profesiones altamente masculinizadas. Sin embargo y como detallamos en el punto 2.2. Cuestiones relativas a la gestión de personas, hemos desarrollado iniciativas internas y externas para contribuir a impulsar la presencia y el papel de la mujer en estas áreas.

III. FORMACIÓN

El análisis de la formación impartida se ha distribuido en 6 grupos: cliente, formación corporativa, habilidades, idiomas, producto y moda, técnicas procesos y herramientas.

A nivel de la formación registrada actualmente, vemos que el 44% corresponde a formación de producto y moda y el 32% es corporativa.

También observamos que la distribución de la formación es similar en mujeres y hombres siendo más alta en el colectivo de hombres (58% de participantes),

Aunque no queda reflejado en la tabla, 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.

IV. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

En relación con la promoción, se ha acordado definir como promoción los cambios relativos a las agrupaciones de puestos definidas anteriormente.

INDITEX

Durante el 2021 se produjeron 6 promociones de puesto, de las cuales un 50% fueron de mujeres. Las promociones de mujeres fueron a puestos de responsabilidad (responsable de departamento y responsable de equipo).

V. CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

La prestación de servicios en las oficinas centrales de Inditex logística situadas en la localidad de Arteixo, en La Coruña, se realiza de lunes a viernes con una jornada de 40 horas semanales. También existen oficinas corporativas en Tordera (Barcelona) y Cabanillas del campo (Guadalajara), donde la presencia es menor (15% de la plantilla)

La empresa pone a disposición de los trabajadores algunos servicios subvencionados como son el comedor de empresa, servicio médico y de fisioterapia, gimnasio, carga de coches eléctricos y el servicio de autobús.

Las condiciones de trabajo en general vienen reguladas por el Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección.

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 de los servicios centrales, conforme al criterio establecidos en el RD 902/2020.

VI. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

El número de personas con reducción de jornada por guarda legal en Inditex Logística S.A. es de 26 y pertenecen al colectivo de técnicos, el 92%. El 96% de las reducciones de jornada son mujeres.

VII. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

Podría decirse que existe una leve infrarrepresentación femenina en la sociedad Inditex logística S.A al representar el 42% de la plantilla frente a un 58% de hombres.

VIII. RETRIBUCIONES

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.

INDITEX

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

En el año 2021 no se activó ningún protocolo de acoso sexual.

X. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

En relación con los datos de bajas temporales y permisos, están agrupados en accidente laboral, enfermedad común, permiso de nacimiento y riesgo de embarazo. El mayor porcentaje de las bajas 54% fueron por enfermedad común, de las cuales un 77% fueron solicitadas por mujeres, seguido de los permisos de nacimiento. En el caso de los hombres el mayor porcentaje está en los permisos de nacimiento, 64%, seguido de la enfermedad común con un 23%.

XI. 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.

XII. VIOLENCIA DE GÉNERO

Respecto a violencia de género en el año 2021 no se registró ningún caso.

DIAGNÓSTICO INDITEX, S.A.

1.-INTRODUCCIÓN

1.1. INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE INDITEX S.A.

Inditex S.A. se constituye en el año 1985 como cabecera del Grupo Inditex. Esta sociedad, participa de forma mayoritaria en las diferentes empresas que conforman el Grupo.

La compañía está compuesta por los departamentos corporativos del Grupo Inditex - aquellos equipos que dan servicio (Financiero, fiscal, jurídico, expansión, inmobiliario etc); y soporte global a las diferentes marcas que forman parte del grupo, equipos de servicios centrales, tiendas, filiales, fábricas y centros

INDITEX

logísticos - y además, los equipos comerciales y de producto de Zara, responsables globales del desarrollo de las colecciones de Zara para las tres secciones: Mujer, Hombre y Niño y los equipos de Ecommerce de Zara.

A cierre del ejercicio de 2021 la sociedad cuenta con 2.480 empleados, en su mayoría basados en Arteixo, provincia de La Coruña y con un centro de trabajo en Tordera, Barcelona.

Las personas son, sin lugar a duda, el factor esencial de Inditex S.A. Los equipos comparten los mismos valores fundados en el espíritu emprendedor, el inconformismo, la innovación, la inclusión, la humildad y la ética en cada una de las actividades.

1.2. INDITEX S.A. EN MATERIA DE IGUALDAD

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

Como resultado del compromiso del grupo con la Igualdad, Inditex ha sido incluido (enero 2021), por segundo año consecutivo, en el Índice de Igualdad de Género de Bloomberg. Este índice incluye las compañías más comprometidas con la igualdad de género a través de sus políticas y la transparencia en la divulgación de sus programas y datos relacionados con el género. También este año, Inditex ha sido reconocida por World Benchmarking Alliance como una de las empresas más sólidas dentro de su índice anual Gender Equality.

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

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

Igualdad de género

INDITEX

La igualdad de género y el empoderamiento femenino forman parte de la esencia de nuestra Compañía. Fomentamos entornos de trabajo más diversos e inclusivos, donde las mujeres se sientan impulsadas en su desarrollo profesional. Para fomentar la diversidad y la inclusión, trabajamos para que toda la plantilla desarrolle su potencial profesional y para garantizar que no suceda ninguna práctica discriminatoria que prive a las mujeres de nuestros equipos de las mismas oportunidades de desarrollo profesional que los hombres. Por ello, garantizamos un acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo laboral, promovemos la formación continua y trabajamos para crear espacios seguros donde no tengan cabida situaciones de acoso o violencia contra las mujeres que atenten contra el bienestar laboral. Cultivar el talento de las mujeres en nuestra Compañía nos ha permitido continuar avanzando firmemente en su liderazgo dentro de nuestra Organización.

Asimismo, en los últimos años se ha mejorado notablemente la representación de mujeres en el Consejo de Administración (+14 puntos porcentuales desde 2016, hasta un 36% en 2021).

Asimismo, 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 desarrollada durante 2021, suponga un impulso en la información y formación en esta materia para toda la plantilla. Esta Política tiene en cuenta la reciente aprobación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todavía pendiente de ratificación por España, y la Recomendación número 206 de la OIT de junio de 2019 sobre la violencia y el acoso. Mediante esta Política global, el Grupo Inditex establece los principios generales que servirán como marco de referencia para las diferentes políticas de prevención del acoso sexual y de acoso por razón de sexo o identidad de género que, en su caso, se aprueben localmente en los mercados en los que opera el Grupo Inditex. 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.

2.-ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO

2.1. INTRODUCCIÓN

INDITEX

A continuación, se va a realizar un análisis del Cuestionario Diagnóstico aprobado en el seno de la comisión negociadora con fecha del 5 de octubre de 2022. Dicho cuestionario recoge los datos de la empresa Inditex S.A. correspondientes al año 2021.

En el cuestionario diagnóstico presentado, se analizan los datos facilitados por la parte empresarial.

- I. Proceso de selección y contratación.
- II. Clasificación profesional.
- III. Formación.
- IV. Promoción profesional.
- V. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva.
- VI. Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- VII. Infrarrepresentación femenina.
- VIII. Retribuciones,
- IX. Prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.
- X. Salud laboral desde la perspectiva de género.
- XI. Lenguaje, comunicación e imagen empresarial.
- XII. Violencia de género.

2.2. CUESTIONES RELATIVAS A LA GESTIÓN DE PERSONAS

El equipo que integra el Departamento de Personas tiene como objetivo encontrar el mejor talento y apoyarlo en su crecimiento dentro de nuestra empresa, garantizando un trato adecuado hacia todas las personas que han trabajado, trabajan o trabajarán en Inditex S.A.

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.

INDITEX

Las ofertas de empleo y vacantes de Inditex están disponibles en Inditex Careers y/o Zara Talent. No obstante, la bolsa de personas candidatas se complementa con la utilización de otras webs especializadas de búsqueda de empleo o la recepción de cv's físicos.

En Madrid y Barcelona disponemos de dos Talent Centers en los que se gestiona la incorporación de personas en diferentes ciudades.

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.

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. En dicha plataforma existen itinerarios que acompañan la promoción interna, sirviendo de apoyo y palanca para el crecimiento de nuestros equipos.

Inditex garantiza el disfrute a sus empleados de un ambiente laboral libre de cualquier forma de acoso, intimidación o violencia en cualquiera de sus manifestaciones. Así, prohíbe toda forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal en sus equipos, así como cualquier otra conducta que pudiera generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.

Se ha firmado un Convenio de Colaboración con el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad para promover la sensibilización sobre la violencia de género 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.

El día 25 de noviembre se realizan diversas acciones con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, así como el 8 de marzo con motivo del Día de la Mujer.

Además conscientes de la necesidad de impulsar a la mujer en el ámbito de la ciencia y la tecnología en la sociedad, desde el año 2021 venimos 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

INDITEX

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.

En cumplimiento del RD 902/2020 KPMG ha realizado un ejercicio de valoración de puestos de trabajo a través del sistema sKale, un sistema cuantitativo basado en puntos y factores, que presenta distintas características alineadas con los requerimientos jurídicos y las directrices marcadas por el Ministerio de Igualdad. Una vez realizado y aprobado este ejercicio se ha puesto en relación con el registro salarial.

El **registro salarial** se ha llevado a cabo informando de los promedios y las medianas de los conceptos retributivos desagregados por sexo. Este registro se ha llevado a cabo tanto de lo percibido realmente como de los importes normalizados y, en ninguno de los casos, se ha observado una brecha salarial superior al 25% por razón de sexo en la remuneración total, conforme a los criterios establecidos en el RD 902/2020.

Para la realización de la **auditoría retributiva** ha intervenido Deloitte, realizando la misma y verificando que el sistema retributivo de la empresa, así como el ejercicio de valoración de puestos, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución y, por lo tanto, con los establecido en el RD 902/2020.

2.3. ANALISIS DE LAS MATERIAS

I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Un primer análisis de la plantilla media global del 2021 de Inditex S.A. en su totalidad, arroja un dato de 2.480 personas, de las cuales 1.395 son mujeres y 1.085 son hombres.

En base a estos datos se puede afirmar que, Inditex. S.A. tiene una plantilla con equilibrio de género, siendo mayoría la representación femenina, con un 56% de mujeres frente a un 44% de hombres.

La política de contratación en Inditex S.A. es de contratación indefinida (98%), siendo la contratación eventual residual y se mantiene en la contratación indefinida la misma proporción, el 56% de los empleados indefinidos son mujeres. Asimismo, el 98% de los contratos indefinidos son a tiempo completo. Los contratos eventuales se concentran en prácticas y jubilaciones parciales. En el caso de las prácticas, se trata de “Proyectos Cantera” de talento junior y el 98% de estos contratos se convierten en indefinidos una vez transcurrido el periodo de prácticas.

INDITEX

En cuanto a la edad, el personal que trabaja en Inditex S.A. se caracteriza por su diversidad generacional. El 73% de la plantilla está en los tramos de 30 a 49 años, con una edad media de 39 años (en el caso de las mujeres la edad media es de 39 años, en el caso de los hombres la edad media es de 40 años).

La antigüedad media es de 11 años, siendo las mujeres de 11,3 años y los hombres de 10 años.

II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Para el análisis de la distribución de la plantilla por agrupación de puestos se han acordado 7 agrupaciones:

1. Dirección General
2. Dirección de Área
3. Dirección Actividad
4. Dirección / Responsable de Departamento
5. Responsable de Equipo
6. Técnico
7. Staff

Tanto en los puestos de Dirección General como en los de Dirección de Área hay mayor presencia de hombres, (Dirección General: 86% hombres, Dirección de Área: 79% hombres) mientras que los puestos de Dirección/Responsable de Departamento a pesar de tener más hombres que mujeres, tiene un reparto más equilibrado, siendo levemente inferior el porcentaje de mujeres (45% mujeres vs 55% hombres). En caso de los Responsables de Equipo el porcentaje de mujeres es mayor que el de hombres (54% mujeres vs 46% hombres).

En el caso de los puestos técnicos es donde se concentra la mayor parte de la plantilla (2.005 personas), que supone un 81% del total de la empresa, predominando la presencia de mujeres con un 57% de representación.

INDITEX

En cuanto al análisis por departamentos o áreas, vemos que hay áreas feminizadas: Administración (56 mujeres vs 40 hombres, 58%-42%), Comercial de Producto (660 mujeres vs 260 hombres, 72% vs 28%), Jurídico (16 mujeres vs 8 hombres, 67% vs 33%), Laboral (53 mujeres vs 20 hombres, 72% vs 27%), Personas (22 mujeres vs 4 hombres, 85% vs 15%), E-commerce (196 mujeres vs 146 hombres, 57% vs 43%).

Hacemos foco en el equipo de Comercial Producto que tiene una gran relevancia no solo por ser el departamento con mayor población (920 personas / 37% de Inditex S.A.) sino porque son los equipos que desarrollan a nivel global para todos los mercados y canales de venta, las colecciones de Zara para las 3 secciones (mujer, hombre y niño). Además de ser un equipo con alta presencia femenina, el 71% de los puestos de dirección y responsabilidad los ocupan mujeres, por lo que hablamos de un liderazgo mayoritariamente femenino.

Por otro lado, los departamentos más masculinizados son los equipos de Tecnología: Data (32 mujeres vs 90 hombres, 26% vs 74%), Digital (17 mujeres vs 97 hombres, 15% vs 85%), y Sistemas (30 mujeres vs 93 hombres, 24% vs 76%). La presencia de mujeres en estos departamentos va en la línea de la industria, siendo carreras y profesiones altamente masculinizadas. Sin embargo y como detallamos en el punto 2.2. Cuestiones relativas a la gestión de personas, hemos desarrollado iniciativas internas y externas para contribuir a impulsar la presencial y el papel de la mujer en estas áreas.

III. FORMACIÓN

El análisis de la formación impartida se ha distribuido en 6 grupos: cliente, formación corporativa, habilidades, idiomas, producto y moda, técnicas procesos y herramientas.

A nivel de la formación registrada actualmente, vemos que el 49% corresponde a formación de producto y moda y el 33% es corporativa.

También observamos que la distribución de la formación es similar en mujeres y hombres siendo más alta en el colectivo de mujeres (56% de participantes), la única categoría en que hay menos representación femenina es en formación al cliente que tiene un total del 4% aunque la muestra es poco representativa ya que solo es del 0,2% del total.

Aunque no queda reflejado en la tabla, 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.

IV. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

En relación con la promoción, se ha acordado definir como promoción los cambios relativos a las agrupaciones de puestos definidas anteriormente.

Durante el 2021 se produjeron 64 promociones de puesto, de las cuales un 63% fueron de mujeres. El 56% de las promociones de mujeres fueron a puestos de responsabilidad (responsable de departamento y responsable de equipo) y el 56% de los puestos de responsabilidad fueron cubiertos por personas del equipo.

V. CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

La prestación de servicios en las oficinas centrales de Inditex, situadas en la localidad de Arteixo, en La Coruña y en la localidad de Tordera, en Barcelona, se realiza de lunes a viernes con una jornada de 40 horas semanales. La empresa pone a disposición de los trabajadores algunos servicios subvencionados como son el comedor de empresa y el servicio de autobús.

Las condiciones de trabajo en general vienen reguladas por el Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección.

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 de los servicios centrales, conforme al criterio establecidos en el RD 902/2020.

VI. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

El número de personas con reducción de jornada por guarda legal en Inditex S.A. es de 174 y pertenecen al colectivo de técnicos el 91%. El 95% de las reducciones de jornada son mujeres.

VII. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

No se puede hablar de infrarrepresentación femenina, ya que el porcentaje de mujeres en este colectivo es del 56%.

VIII. RETRIBUCIONES

La retribución salarial viene dada por el grupo profesional, la banda retributiva asignada y los complementos correspondientes.

INDITEX

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.

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

En el año 2021 se activó un protocolo de acoso sexual.

X. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

En relación con los datos de bajas temporales y permisos, están agrupados en accidente laboral, enfermedad común, permiso de nacimiento y riesgo de embarazo. El mayor porcentaje de las bajas 64% fueron por enfermedad común, de las cuales un 81% fueron solicitadas por mujeres, seguido de los permisos de nacimiento. En el caso de los hombres el mayor porcentaje está en los permiso de nacimiento, 45%, seguido de la enfermedad común con un 19%.

XI. 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.

XII. VIOLENCIA DE GÉNERO

Respecto a violencia de género en el año 2021 se registró un caso.

DIAGNÓSTICO KIDDY'S CLASS ESPAÑA, S.A.

1.-INTRODUCCIÓN

1.1. INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE KIDDYS CLASS ESPAÑA

Kiddys Class España S.A., nace en 1975. Arranca como un nuevo formato comercial que da respuesta a las exigencias de un sector interesado y gran conocedor de las nuevas tendencias. Kiddys Class no tiene plantilla en Servicios Centrales, solo la correspondiente a las tiendas.

INDITEX

Kiddys Class, siempre un paso por delante, es un motor de cambio en el panorama de la moda, con tendencias e inspiración al alcance de todos. Su razón de ser es proporcionar a cada persona, sea quien sea, la moda que merece: siempre actual, inspiradora y producida de manera responsable.

En el año 2021 contaba con 80 tiendas en España distribuidas en 42 provincias.

1.2 KIDDYS CLASS ESPAÑA EN MATERIA DE IGUALDAD

Desde el año 2019, Kiddys Class España ha contado con un Plan de Igualdad que se ha ido renovando y que ha sido negociado con los sindicatos con representación sindical en la cadena.

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

Como resultado del compromiso del grupo con la Igualdad, Inditex ha sido incluido (enero 2021), por segundo año consecutivo, en el Índice de Igualdad de Género de Bloomberg. Este índice incluye las compañías más comprometidas con la igualdad de género a través de sus políticas y la transparencia en la divulgación de sus programas y datos relacionados con el género. También este año, Inditex ha sido reconocida por World Benchmarking Alliance como una de las empresas más sólidas dentro de su índice anual Gender Equality.

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

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

2.-ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO

2.1. INTRODUCCIÓN

A continuación, se va a realizar un análisis del Cuestionario Diagnóstico aprobado en el seno de la comisión negociadora con fecha del 5 de octubre de 2022. Dicho cuestionario recoge los datos de la empresa Kiddys Class España 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:

- I. Proceso de selección y contratación.
- II. Clasificación profesional.
- III. Formación.
- IV. Promoción profesional.
- V. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva.
- VI. Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- VII. Infrarrepresentación femenina.
- VIII. Retribuciones,
- IX. Prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.
- X. Salud laboral desde la perspectiva de género.
- XI. Lenguaje, comunicación e imagen empresarial.
- XII. Violencia de género.

Un primer análisis de la plantilla media global del 2021 de Kiddys Class España en su totalidad, arroja un dato de 424 personas, de las cuales 417 son mujeres y 7 son hombres.

INDITEX

En base a estos datos se puede afirmar que, Zara España tiene una plantilla totalmente feminizada, con un 98% de mujeres frente a un 2% de hombres.

En el año 2021, el porcentaje de eventualidad total empresa ha sido de un 11%. Desagregado por género, en mujeres es un 97%, mientras que en hombres este porcentaje es de un 3%.

En cuanto al dato desagregado entre tipo de contrato y jornada, el 59% de la contratación de Kiddys Class España es a tiempo parcial.

En Kiddys Class España, el colectivo mayoritario desde el punto de vista de contratación es el indefinido a tiempo parcial, representando un 58% en el caso de las mujeres y un 76% en el caso de los hombres, teniendo en cuenta que la proporción de hombres es residual (2%, 7 hombres en todo el colectivo)

2.2. CUESTIONES COMUNES A AMBOS COLECTIVOS

El equipo que integra el Departamento de Personas tiene como objetivo encontrar el mejor talento y apoyarlo en su crecimiento dentro de nuestra empresa, garantizando un trato adecuado hacia todas las personas que han trabajado, trabajan o trabajarán en Kiddys Class España.

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 de Kiddys Class España están disponibles en Inditex Careers y/o Talento, portal que aglutina todas las vacantes de cada una de las marcas del grupo. No obstante, la bolsa de personas candidatas se complementa con la utilización de otras webs de búsqueda de empleo.

En Madrid y Barcelona disponemos del Talent Center, en los que se gestiona la incorporación de personas en diferentes ciudades.

Dentro de la Semana de Igualdad 2021 se realizó una campaña informativa sobre los diferentes formularios que están disponibles en la aplicación INET (formulario de ampliación jornada, interés promoción y sugerencias formación y medidas). Durante el último trimestre del 2021 se informó y/o formó a RR.HH, que a su vez desplegaron esta información con el equipo de responsables de tienda.

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.

INDITEX

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.

Desde del 2015 Kiddys Class España cuenta con un **protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo** que ha sido negociado y aprobado en el ámbito del plan de igualdad de la empresa.

Kiddys Class España garantiza el disfrute a sus empleados de un ambiente laboral libre de cualquier forma de acoso, intimidación o violencia en cualquiera de sus manifestaciones. Así, prohíbe toda forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal en sus equipos, así como cualquier otra conducta que pudiera generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.

Se ha firmado un Convenio de Colaboración con el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad para promover la sensibilización sobre la violencia de género y la inserción laboral de las víctimas.

Todos 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.

El día 25 de noviembre se realizan diversas acciones con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, así como el 8 de marzo con motivo del Día de la Mujer.

En cumplimiento del RD 902/2020 KPMG ha realizado un ejercicio de **valoración de puestos** de trabajo a través del sistema sKale, un sistema cuantitativo basado en puntos y factores, que presenta distintas características alineadas con los requerimientos jurídicos y las directrices marcadas por el Ministerio de Igualdad. Una vez realizado y aprobado este ejercicio se ha puesto en relación con el registro salarial.

El **registro salarial** se ha llevado a cabo informando de los promedios y las medianas de los conceptos retributivos desagregados por sexo. Este registro se ha llevado a cabo tanto de lo percibido realmente como de los importes normalizados y, en ninguno de los casos, se ha observado una brecha salarial superior al 25% por razón de sexo en la remuneración total, conforme a los criterios establecidos en el RD 902/2020.

Para la realización de la **auditoría retributiva** ha intervenido Deloitte, realizando la misma y verificando que el sistema retributivo de la empresa, así como el ejercicio de valoración de puestos, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución y, por lo tanto, con los establecido en el RD 902/2020.

2.3. ANALISIS DE LAS MATERIAS

I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En el análisis del colectivo de tienda de Kiddys Class España, el dato medio de plantilla de 2021 es de 424 personas, de las cuales 417 son mujeres y 7 hombres, lo que representa un 98% de mujeres frente al 2% de hombres.

La política de contratación mayoritaria de las tiendas es la contratación indefinida, representando ésta un 89% frente al 11% de la contratación eventual. Desagregada por géneros, observamos que la contratación indefinida es prácticamente toda mujeres (99% mujeres frente a 1% hombres). De esta contratación indefinida el 30% es a tiempo completo. Podemos concluir que la contratación predominante es la indefinida a tiempo parcial.

Con respecto a la contratación temporal en el año 2021 debido a las numerosas restricciones vinculadas al COVID (tiendas cerradas, limitación horaria, ...) llevaron a la empresa a realizar una política de contención de la contratación acudiendo a contratos de menor duración. La mayoría de la contratación temporal es en la modalidad de acumulación de tareas con un 99% en el caso de las mujeres (371) y un 1% en el caso de los hombres (5). Estas acumulaciones de tareas han estado fundamentalmente asociadas a cobertura de picos de venta.

En cuanto a los motivos de las bajas indefinidas podemos observar que el primer motivo de baja han sido las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, afectadas por las reubicaciones y cierres en el ámbito del proceso de Modificación colectiva con motivo de la transformación digital y en segundo lugar los traslados motivados por el proceso antes descrito, que suponen el 19%.

En la distribución de la plantilla por edades, la edad media es de 37 años. Se observa que la plantilla de Kiddys Class España está mayoritariamente repartida en las franjas de 30 a 39 años, siendo la franja con mayor % la de 35 a 39 años en el caso de las mujeres (con un peso del 32%) y la de 30 a 34 años en el caso de los hombres.

INDITEX

La edad media de las mujeres es de 37 años frente a los 29 años de los hombres. Esto es debido a que la antigüedad de las mujeres, como veremos más adelante, es mayor con motivo de la incorporación tardía del hombre en nuestras tiendas.

Si miramos los datos de antigüedad, vemos la estabilidad de las mujeres en los equipos de tienda con una media de 12 años de antigüedad frente a los casi 4 años de antigüedad de los hombres. Mas del 50% de las mujeres tiene una antigüedad superior a 10 años.

II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La edad y antigüedad en el caso de las mujeres es notablemente mayor que en los hombres. El interés del hombre por incorporarse en Kiddys Class España fue tardío, comenzando en las ciudades más grandes e incorporándose paulatinamente en el resto de las provincias.

Para el análisis de la distribución de la plantilla por puestos se han acordado 16 agrupaciones por clase interna, que se corresponderían con los siguientes puestos de cadena:

Clase Interna	Puesto Cadena
01. STORE MANAGER	ENCARGADO/A
03. DEPARTMENT MANAGER	RESP. SECCIÓN
06. HEAD CASHIER	CAJERO/A CENTRAL
09. IMAGE - WD	COMERCIAL
10. VISUAL MERCHANDISER	COMERCIAL
11. CASHIER	CAJERO/A
14. SALES ASSISTANT	DEPENDIENTE/A
15. WAREHOUSE	ALMACENERO/A

En todas las clases internas predomina la presencia de mujeres.

III. FORMACIÓN

INDITEX

Del análisis de la formación impartida se ha distribuido en 6 grupos, cliente, formación corporativa, habilidades, idiomas, producto y moda, procesos y herramientas. Debido a cómo funciona el sistema de registro el análisis que se ha aportado es las numero de participantes, sin el detalle del contenido de cada uno de los grupos.

A nivel de formación registrada actualmente, vemos que el 94% de la formación corresponde a formación corporativa y el 6% restante de la formación a temas relativos a cliente, procesos y herramientas.

Aunque no queda reflejado en la tabla, 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.

A medida que se vaya mejorando la herramienta de seguimiento de la formación automática, esta tabla se ampliará con mayor detalle del tipo de formación realizada.

IV. PROMOCIÓN PROFESIONAL

En relación con la promoción, se ha acordado definir como promoción los cambios relativos a las clases internas definidas anteriormente. Han promocionado 9 personas y todas han sido mujeres.

Las mujeres han promocionado al puesto de Department manager (5), auxiliar de cajas (1) y Store Manager (1)

V. CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Las condiciones de trabajo vienen reguladas por el Convenio Colectivo de Trabajo del Sector del Comercio en cada una de las provincias donde se ubican las tiendas de Kiddys Class España. Además de lo estipulado por cada uno de los convenios colectivos, la plantilla de tienda recibe mensualmente una comisión por ventas.

En cuanto a la distribución de la plantilla por jornada contratada el 30% tiene una jornada a tiempo completo y el 70% es a tiempo parcial. Dicha parcialidad está asociada al comportamiento de la venta de las tiendas, que no es constante a lo largo de todo el horario comercial, habiendo horas y días valle y picos acusados de venta concentrados fundamentalmente en las tardes y fines de semana, de ahí la necesidad de cobertura del negocio con más personas en determinadas franjas horarias con objeto dar servicio al incremento de volumen de clientes que acuden a nuestras tiendas en los tramos ya comentados. Nuestra clientela acude a nuestras tiendas mayoritariamente por las tardes y los fines de semana y nuestra venta se caracteriza por ser de volumen de unidades de precio medio.

INDITEX

Dentro de la distribución de jornada a tiempo parcial, la jornada de mayor peso es la de 20 a 24 hora (49%), tanto en mujeres como en hombres y tanto en indefinidos como en eventuales.

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 tiendas, conforme al criterio establecidos en el RD 902/2020.

VI. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA CONCILIACIÓN A LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

El número de personas con reducción de jornada por guarda legal en tiendas son 167 , de las cuales el 100% son mujeres (recordemos que solo hay 7 hombres recogidos) repartidas en todas las agrupaciones de clase interna. Analizando por clase interna cabe destacar que el mayor número se concentra en la agrupación de Sales assistants (123 mujeres)

En cuanto a las jornadas observamos que la franja de jornada que mayor número de reducciones concentra es la de más de 35 horas (23%).

VII. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

No se puede hablar de infrarrepresentación femenina, ya que el porcentaje de mujeres en este colectivo es del 98%.

VIII. RETRIBUCIONES

A las plantillas de tiendas les resulta de aplicación los convenios colectivos de comercio de cada una de las provincias en que prestan servicio, por lo que su retribución se ajusta a las tablas salariales de los convenios provinciales. Todas las retribuciones, al derivarse de la negociación colectiva, son idénticas para mujeres y hombres.

Además de la retribución fijada por el convenio de aplicación, perciben una retribución variable en función de la venta, comisiones e incentivos para los puestos de responsabilidad.

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

En el año 2021 no se ha activado ningún protocolo de acoso sexual ni por razón de sexo.

X. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En relación con los datos de bajas temporales y permisos, están agrupados en accidente laboral, enfermedad común, maternidad/paternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia y matrimonio. El mayor porcentaje se concentra en enfermedad común tanto en hombres como en mujeres.

XI. LENGUAJE, COMUNICACIÓN E IMAGEN EMPRESARIAL.

Todos los días, a la apertura y cierre de tienda, se realizan unas reuniones de equipo llamadas Buenos días, en las que se tratan contenidos sobre el negocio y también se han realizado acciones específicas sobre diversas materias, tendencias, prevención y en materia de la igualdad, coincidiendo con el día de la mujer, se ha realizado la semana de la igualdad con contenidos especiales sobre este tema.

Cada año, el 8 de marzo, es un día de conmemoración del Día Internacional de la Mujer, realizando diferentes acciones tanto a nivel corporativo como a nivel de cadena con el objetivo de sensibilizar y difundir la cultura igualitaria.

XII. VIOLENCIA DE GÉNERO.

Respecto a violencia de género no hemos tenido constancia en el 2021 y no ha sido necesario aplicar las medidas recogidas en el plan de igualdad.

DIAGNÓSTICO GRUPO MASSIMO DUTTI, S.A.

1.-INTRODUCCIÓN

1.1. INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE GRUPO MASSIMO DUTTI S.A

GRUPO MASSIMO DUTTI S.A., se unió a Inditex en 1991, la marca empezó desde sus inicios con la moda de Man, y no será hasta 1995 cuando se presentó la colección de woman, con una gama de estilos que van desde el urbano hasta el informal pasando por una sofisticación atemporal.

Con los años, ha experimentado un rápido crecimiento y ha consolidado su liderazgo en el mercado europeo y asegurándose una posición a escala internacional.

Massimo Dutti, esta presenta en 75 mercados con un total de 642 tiendas.

En el año 2021, contaba en España con un total de 131 tiendas.

Nuestro modelo de negocio se centra en el cliente, que busca la calidad tanto en el producto y los acabados como en la atención que recibe. Sus oficinas centrales de la empresa y su plataforma logística están ubicadas en la provincia de Barcelona, en Tordera y Palafolls respectivamente.

1.2. MASSIMO DUTTI EN MATERIA DE IGUALDAD

Desde el año 2012, Grupo Massimo Dutti ha contado con un Plan de Igualdad que se ha ido renovando y que ha sido negociado con los sindicatos con representación sindical en la cadena.

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

Como resultado del compromiso del grupo con la Igualdad, Inditex ha sido incluido (enero 2021), por segundo año consecutivo, en el Índice de Igualdad de Género de Bloomberg. Este índice incluye las compañías más comprometidas con la igualdad de género a través de sus políticas y la transparencia en la divulgación de sus programas y datos relacionados con el género. También este año, Inditex ha sido reconocida por World Benchmarking Alliance como una de las empresas más sólidas dentro de su índice anual Gender Equality.

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

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

2.-ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO

2.1. INTRODUCCIÓN

INDITEX

A continuación, se va a realizar un análisis del Cuestionario Diagnóstico aprobado en el seno de la comisión negociadora con fecha del 19 de octubre de 2022. Dicho cuestionario recoge los datos de la empresa Grupo Massimo Dutti S.A 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:

- I. Proceso de selección y contratación.
- II. Clasificación profesional.
- III. Formación.
- IV. Promoción profesional.
- V. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva.
- VI. Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- VII. Infrarrepresentación femenina.
- VIII. Retribuciones,
- IX. Prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.
- X. Salud laboral desde la perspectiva de género.
- XI. Lenguaje, comunicación e imagen empresarial.
- XII. Violencia de género.

Un primer análisis de la plantilla media global del 2021 de Massimo Dutti en su totalidad, sin distinguir entre los colectivos de tiendas y servicios centrales, arroja un dato de 2.501 personas, de las cuales 1850 son mujeres y 652 son hombres.

En base a estos datos se puede afirmar que, Massimo Dutti tiene una plantilla mayormente femenina, con un 74% de mujeres frente a un 26% de hombres.

Respecto al a distribución entre tiendas y oficinas, el 87% de la plantilla de Massimo Dutti pertenece al equipo de tiendas frente al 13% que es colectivo oficinas, siendo la representación de las mujeres en este último colectivo de un 53%, habiendo en este una mayor paridad.

En el año 2021, el porcentaje de eventualidad total empresa ha sido de un 12%. Desagregado por género, en mujeres es también de un 12%, mientras que en hombres este porcentaje sube un poco hasta el 13%.

INDITEX

En cuanto al dato desagregado entre tipo de contrato y jornada, el 49% de la contratación de Massimo Dutti es a tiempo parcial. Este porcentaje de parcialidad es un poco mayor en el colectivo de hombres (51%).

En Massimo Dutti, el colectivo mayoritario desde el punto de vista de contratación es indefinido a tiempo completo, representando un 49% en el caso de las mujeres y un 55% en el caso de los hombres, esto viene dado por el efecto sede central que la política de contratación está centrada en tiempo completo. De ahí la necesidad de analizar los datos de los dos colectivos (tiendas y servicios centrales) separadamente, ya que es en tienda donde se concentra el mayor colectivo a tiempo parcial.

2.2. CUESTIONES COMUNES A AMBOS COLECTIVOS

El equipo que integra el Departamento de Personas tiene como objetivo encontrar el mejor talento y apoyarlo en su crecimiento dentro de nuestra empresa, garantizando un trato adecuado hacia todas las personas que han trabajado, trabajan o trabajarán en Massimo Dutti.

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 de Massimo están disponibles en Inditex Careers y/o Talento, portal que aglutina todas las vacantes de cada una de las marcas del grupo. No obstante, la bolsa de personas candidatas se complementa con la utilización de otras webs de búsqueda de empleo.

En Madrid y Barcelona disponemos de dos Talent Centers en los que se gestiona la incorporación de personas en diferentes ciudades.

Seguimos con la buena práctica del seguimiento de Intalent herramienta con oportunidades de crecimiento, para asegurar que todo el equipo de tienda la conozca y la importancia de introducir y actualizar sus datos.

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.

Además, cuenta con la plataforma MD Journal integrada en nuestra INET con contenidos constantes en moda, producto e impulsando noticias de promoción interna.

INDITEX

Desde del 2015 Massimo Dutti cuenta con un **protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo** que ha sido negociado y aprobado en el ámbito del plan de igualdad de la empresa.

Massimo Dutti garantiza el disfrute a sus empleados de un ambiente laboral libre de cualquier forma de acoso, intimidación o violencia en cualquiera de sus manifestaciones. Así, prohíbe toda forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal en sus equipos, así como cualquier otra conducta que pudiera generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.

Se ha firmado un Convenio de Colaboración con el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad para promover la sensibilización sobre la violencia de género y la inserción laboral de las víctimas.

Todos 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.

El día 25 de noviembre se realizan diversas acciones con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, así como el 8 de marzo con motivo del Día de la Mujer.

En cumplimiento del RD 902/2020 KPMG ha realizado un ejercicio de valoración de puestos de trabajo a través del sistema sKale, un sistema cuantitativo basado en puntos y factores, que presenta distintas características alineadas con los requerimientos jurídicos y las directrices marcadas por el Ministerio de Igualdad. Una vez realizado y aprobado este ejercicio se ha puesto en relación con el registro salarial.

El **registro salarial** se ha llevado a cabo informando de los promedios y las medianas de los conceptos retributivos desagregados por sexo. Este registro se ha llevado a cabo tanto de lo percibido realmente como de los importes normalizados y, en ninguno de los casos, se ha observado una brecha salarial superior al 25% por razón de sexo en la remuneración total, conforme a los criterios establecidos en el RD 902/2020.

Para la realización de la **auditoría retributiva** ha intervenido Deloitte, verificando que el sistema retributivo de la empresa, así como el ejercicio de valoración de puestos, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución y, por lo tanto, con los establecido en el RD 902/2020.

2.3. ANALISIS DE LAS MATERIAS

2.3.1. ANALISIS DE SERVICIOS CENTRALES

I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

INDITEX

En el análisis de los servicios centrales de Massimo Dutti, el dato medio de plantilla de 2021 es de 330 personas, de las cuales 176 son mujeres y 154 hombres, lo que representa un 53% de mujeres frente al 47% de hombres.

La política de contratación en Servicios Centrales es de contratación a tiempo completo indefinida (99%), siendo la contratación eventual totalmente residual, en concreto 3 mujeres a tiempo completo.

En la distribución de la plantilla por edades, la edad media es de 38 años. Se observa que la plantilla de Massimo Dutti está mayoritariamente repartida en las franjas de 30 a 39 años estando en esta franja el 52% de las mujeres y el 44% de los hombres.

La presencia de hombres respecto a mujeres es mayor en las franjas de edad más altas, a partir de los 45 años. Sin embargo, en los tramos de menor edad, la presencia de mujeres es mayor respecto a hombres.

Respecto a los datos de antigüedad, vemos que en los equipos de Servicios Centrales la antigüedad media es de 10 años en la empresa. El 52% de la plantilla tiene una antigüedad entre 1 y 9 años, desagregado por sexo el 56% mujeres y el 47% de los hombres y el 29% de la plantilla tiene una antigüedad superior a 15 años, siendo el 23% mujeres y el 37% hombres.

Las nuevas incorporaciones son más mujeres (7%) que hombres (4%), en cambio las antigüedades más altas es una mínima mayoría de hombres sobre mujeres.

En relación con la distribución de edades por puestos y antigüedad, la dirección general es de edad más elevada, así como con más antigüedad. Los Direcciones de Áreas y Responsable de departamento siendo un 48% mujeres y un 52% hombres, las últimas incorporaciones en estas áreas han sido mujeres, siendo con más antigüedad en los mismos hombres.

II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Para el análisis de la distribución de la plantilla por agrupación de puestos se han acordado 6 agrupaciones:

1. Dirección General
2. Dirección de Área
3. Dirección/Responsable de dpto.
4. Responsable de equipo

INDITEX

5.Técnico

6.Staff

La Dirección General está ocupada por una persona (un hombre) y en la Dirección de área hay paridad entre hombres 48% y 52% Mujeres.

En el puesto de técnicos es donde se concentra la mayor parte de la plantilla (204 personas), que supone un 62%, la presencia de las mujeres es de 64%.

En un análisis por departamentos o áreas, vemos que hay áreas feminizadas: recursos Humanos (17 mujeres vs 7 hombres, 69%-31%), comunicación (3 mujeres vs 1 hombre, 77%-23%) y recepción (2 mujeres vs 0 hombres, 100% mujeres); y áreas claramente masculinizadas: inmobiliario y expansión (2 hombres y ninguna mujer, 100%), tecnología (2 hombres y ninguna mujer, 100%).

III. FORMACIÓN

El análisis de la formación impartida se ha distribuido en 6 grupos: cliente, formación corporativa, habilidades, idiomas, producto y moda, procesos y herramientas.

Debido a cómo funciona el sistema de registro el análisis que se ha aportado es sobre el número de participantes, sin el detalle del contenido de cada uno de los grupos.

A nivel de formación registrada actualmente, vemos que el 64% de la formación corresponde a formación corporativa, 13% producto y moda, 16% procesos y herramientas, 4% idiomas y 3% distribuida en cliente y habilidades.

También observamos que la distribución de la formación es similar en mujeres y hombres siendo un poco más alta en el colectivo de mujeres (56% de participantes), por encima de la media de las mujeres de los servicios centrales de Massimo Dutti (53%).

Aunque no queda reflejado en la tabla, 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.

INDITEX

A medida que se vaya mejorando la herramienta de seguimiento de la formación automática, esta tabla se ampliará con mayor detalle, sobre el tipo de formación realizada.

IV. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

En relación con la promoción, se ha acordado definir como promoción los cambios relativos a las agrupaciones de puestos definidas anteriormente.

Han promocionado 15 personas (10 mujeres y 5 hombres). La mayoría de ellas desde la posición de técnico a responsables de departamento/equipo (8 mujeres y 4 hombres).

V. CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

La prestación de servicios en las oficinas centrales de Massimo Dutti, situadas en la localidad de Tordera, en Barcelona, se realiza de lunes a viernes con una jornada de 40 horas semanales. La empresa pone a disposición de los trabajadores algunos servicios subvencionados como son el comedor de empresa y el servicio de autobús.

Las condiciones de trabajo en general vienen reguladas por el Convenio Colectivo de Trabajo del Sector del Comercio Textil de Barcelona.

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 de los servicios centrales, conforme al criterio establecidos en el RD 902/2020.

VI. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

El número de personas con reducción de jornada por guarda legal en Servicios centrales es de 21 y mayoritariamente pertenecen al colectivo de técnicos (86%), responsables de equipo (14%) y responsable de departamento (5%), siendo en su mayoría mujeres (19 vs 2) representando el 90%.

VII. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

Ni a nivel global ni a nivel de servicios centrales se puede hablar de infrarrepresentación femenina, ya que el porcentaje de mujeres en este colectivo es del 53%.

VIII. RETRIBUCIONES

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.

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

En el año 2021 no se ha activado ningún protocolo de acoso sexual ni por razón de sexo.

X. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

En relación con los datos de bajas temporales y permisos, están agrupados en accidente laboral, enfermedad común, permiso de nacimiento y riesgo de embarazo. El mayor porcentaje se concentra en enfermedad común tanto en hombres como en mujeres.

XI. 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.

XII. VIOLENCIA DE GÉNERO

Respecto a violencia de género no ha habido ningún caso en servicios centrales en el 2021 ni se ha activado ningún protocolo de acoso sexual ni por razón de sexo.

2.3.2. ANALISIS DE TIENDA

I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En el análisis del colectivo de tienda de Massimo Dutti, el dato medio de plantilla de 2021 es de 2.171 personas, de las cuales 1.673 son mujeres y 498 hombres, lo que representa un 77% de mujeres frente al 23% de hombres, teniendo en cuenta que todas nuestras tiendas tienen sección de caballero por lo que la presencia de hombres es mayor en comparación a otras cadenas del grupo, sin olvidar que sector retail es un sector feminizado que aporta más metros cuadrados a la sección de woman.

La política de contratación mayoritaria de las tiendas es la contratación indefinida, representando ésta un 86% frente al 14% de la contratación eventual. Desagregada por géneros, observamos que la contratación indefinida es mayor en mujeres que en hombres, 1.451 mujeres vs 417 hombres (78% vs 22%). De esta contratación indefinida el 43% es a tiempo completo. Nos regimos por un modelo de negocio que fomenta la estabilidad en el empleo valorando la fidelización de perfiles que aportan valor y potencia la formación de la persona, y una vez adquirida provoca la retención en la empresa aumentando la jornada contractual, con el objetivo de frenar la rotación.

La incertidumbre del año 2021 debido a las numerosas restricciones vinculadas al COVID (tiendas cerradas, limitación horaria, ...) provocó que la empresa necesitara mayor flexibilidad en la contratación, de ahí a utilizar el contrato de acumulación y no tanto el de interinidad/sustitución. La mayoría de la contratación temporal es en la modalidad de acumulación de tareas con un 11%, de cual 11% en el caso de las mujeres y un 13% en el caso de los hombres. Estas acumulaciones de tareas han estado fundamentalmente asociadas a cobertura de picos de venta, como periodos de rebajas, Black Friday...

En relación con las incorporaciones indefinidas en la empresa se recogen tantos datos relativos a altas nuevas, incorporaciones de excedencias u otros permisos q conlleven la suspensión de contrato y las conversiones indefinidas y bajas.

Observamos que ha habido 127 altas (104 mujeres y 23 hombres) y 35 conversiones indefinidas (28 mujeres y 7 hombres). En cuanto a las altas cabe destacar que en su mayoría son retornos de excedencias repartidas en todas las clases internas siendo 83 a tiempo completo (67 mujeres y 16 hombres) y siendo la clase interna de sales assistants la que concentra el mayor % de estas altas (56% mujeres y 22% hombres).

En cuanto a los motivos de las bajas indefinidas podemos observar que se reparten de manera más o menos equilibrada por género según su representatividad (donde hay muestra suficiente) a excepción de las excedencias vinculadas al cuidado donde casi en su totalidad son mujeres 91% vs 9% hombres y el 26% de excedencias voluntarias que es mayor en los hombres en proporción a su repetitividad (35%).

A comentar el 29% de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo dado el plan de transformación digital.

INDITEX

En la distribución de la plantilla por edades, la edad media es de 35 años. Se observa que la plantilla de Massimo Dutti está mayoritariamente repartida en las franjas de 30 a 44 años, representando esta franja el 61% de la plantilla, con un peso del 64% de mujeres y 56% hombres

La edad media de las mujeres es de 36 años frente a los 32 años de los hombres. La edad media viene dada por la estabilidad de nuestro perfil que va evolucionando en la antigüedad de la empresa.

Si miramos los datos de antigüedad, vemos la estabilidad de las mujeres en los equipos de tienda con una media de 10 años de antigüedad frente a los 6 años de antigüedad de los hombres. Históricamente el sector retail era un modelo feminizado, por ello las mujeres tienen una antigüedad media superior a los hombres, en los últimos años se ha incrementado la incorporación de hombres para equilibrar el dato de paridad.

II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La edad media viene dada por la estabilidad de nuestro perfil que va evolucionando en la antigüedad de la empresa, de la misma que este perfil se adecua al público del cliente que tiene la cadena con esta línea de producto más contemporáneo.

La edad y antigüedad en el caso de las mujeres es notablemente mayor que en los hombres. En las provincias de menor rotación se observa mayor antigüedad de nuestro personal con una presencia casi total de mujeres siendo la presencia de hombres residual.

Para el análisis de la distribución de la plantilla por puestos se han acordado 9 agrupaciones por clase interna, que se corresponderían con los siguientes puestos de cadena:

Empresa	Clase Interna	Puesto Cadena
GRUPO MASSIMO DUTTI S.A	STORE MANAGER	ENCARGADO/A GRAL.
	DEPUTY MANAGER	SEGUNDO/A
	DEPARTMENT MANAGER	RESPONSABLE SECCION
	IMAGE - WD	STYLIST ADVISOR
	VISUAL MERCHANDISER	COORDINADOR-RA
	CASHIER	CAJERO/A
	SALES ASSISTANT	DEPENDIENTE
	WAREHOUSE	MOZO

En todas las clases internas predomina la presencia de mujeres. En las clases internas que están por encima de su representatividad son las siguientes: Store managers (79% vs 21% de hombres), deputy manager (78% vs 22% hombres), cashier (85% vs 15% hombres) y sales assistant (81% vs 19 hombres). En el caso de los hombres están por encima de su representatividad en la clase interna Department manager (45% vs 55% mujeres) y warehouse (31% vs 69% mujeres).

III. FORMACIÓN

Del análisis de la formación impartida se ha distribuido en 6 grupos, cliente, formación corporativa, habilidades, idiomas, producto y moda, procesos y herramientas. Debido a cómo funciona el sistema de registro el análisis que se ha aportado es las numero de participantes, sin el detalle del contenido de cada uno de los grupos.

A nivel de formación registrada actualmente, vemos que el 61% de la formación corresponde a formación corporativa, 17% producto y moda y el 13% de la formación a temas relativos a procesos y herramientas, como más relevantes.

También observamos que la distribución de la formación es proporcional a la plantilla entre mujeres y hombres, 77% mujeres vs 23% de hombres, mismos % que representación en la red de tiendas.

Aunque no queda reflejado en la tabla, 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.

A medida que se vaya mejorando la herramienta de seguimiento de la formación automática, esta tabla se ampliará con mayor detalle del tipo de formación realizada.

IV. PROMOCIÓN PROFESIONAL

En relación con la promoción, se ha acordado definir como promoción los cambios relativos a las clases internas definidas anteriormente. Han promocionado 165 personas (117 mujeres y 48 hombres); la mayoría de ellas en tienda, habiendo 26 promociones a las oficinas centrales (15 mujeres y 11 hombres).

INDITEX

En cuanto a la promoción en tienda, la mayoría de las mujeres han promocionado al puesto de sales assistant a Cashier (32), deputy manager (12), department manager (5), store manager (1), image (11) y visual merchandiser (9), de la misma manera desde el puesto de department manager a store manager (12), deputy manager (10) y la mayoría de los hombres han promocionado al puesto de sales assistant a Deputy manager (4), department manager (6), y visual merchandiser (5), de la misma manera desde el puesto de department manager a store manager (7) y deputy manager (4).

En cuanto a las promociones de central, 12 mujeres han promocionado a la agrupación de técnica y 3 mujeres a responsable de equipo, 9 hombres a técnico y 2 hombres a responsable de equipo.

V. CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Las condiciones de trabajo vienen reguladas por el Convenio Colectivo de Trabajo del Sector del Comercio en cada una de las provincias donde se ubican las tiendas de Massimo Dutti. Además de lo estipulado por cada uno de los convenios colectivos, la plantilla de tienda recibe mensualmente una comisión por ventas.

En cuanto a la distribución de la plantilla por jornada contratada el 44% tiene una jornada a tiempo completo. El 56% es a tiempo parcial. Dicha parcialidad está asociada al comportamiento de la venta de las tiendas, que no es constante a lo largo de todo el horario comercial, habiendo horas y días valle y picos acusados de venta concentrados fundamentalmente en las tardes y fines de semana, de ahí la necesidad de cobertura del negocio con más personas en determinadas franjas horarias con objeto dar servicio al incremento de volumen de clientes que acuden a nuestras tiendas en los tramos ya comentados.

Dentro de la distribución de jornada a tiempo parcial existe paridad en cálculo vertical siendo de mujeres (44%) y hombres (43%).

El 51% de la parcialidad de los empleos/as tiene un jornada igual o superior a 30 horas, potenciando la calidad y estabilidad contractual.

De 20 a 24 horas supone el 26% de la parcialidad siendo 181 mujeres indefinidas y 36 hombres indefinidos.

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 tiendas, conforme al criterio establecidos en el RD 902/2020.

VI. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA CONCILIACIÓN A LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

INDITEX

Todas las posiciones de mandos y miembros de la tienda tienen reducciones que le permite conciliar su vida laboral y personal. El 27% de las personas de tiendas tiene reducción de jornada.

El número de personas con reducción de jornada por guarda legal en tiendas son 560 (456 mujeres y 14 hombres) repartidas en todas las agrupaciones de clase interna. Analizando por clase interna cabe destacar que el mayor número se concentra en la agrupación de Sales assistants (294 mujeres y 7 hombres).

En cuanto a las jornadas observamos que la franja de jornada que mayor número de reducciones concentra es la de más de 35 horas (67%) siendo la franja con el menor número de reducciones la de 15 a 19 horas donde sólo una mujer se ha acogido a la misma.

VII. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Ni a nivel global ni a nivel de tiendas se puede hablar de infrarrepresentación femenina, ya que el porcentaje de mujeres en este colectivo es del 77%.

VIII. RETRIBUCIONES

A las plantillas de tiendas les resulta de aplicación los convenios colectivos de comercio de cada una de las provincias en que prestan servicio, por lo que su retribución se ajusta a las tablas salariales de los convenios provinciales. Todas las retribuciones, al derivarse de la negociación colectiva, son idénticas para mujeres y hombres.

Además de la retribución fijada por el convenio de aplicación, perciben una retribución variable en función de la venta, comisiones e incentivos para los puestos de responsabilidad.

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

En el año 2021 no se ha activado ningún protocolo de acoso sexual ni por razón de sexo.

INDITEX

X. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En relación con los datos de bajas temporales y permisos, están agrupados en accidente laboral, enfermedad común, maternidad/paternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia y matrimonio. El mayor porcentaje se concentra en enfermedad común tanto en hombres como en mujeres.

XI. LENGUAJE, COMUNICACIÓN E IMAGEN EMPRESARIAL.

Todos los días, a la apertura y cierre de tienda, se realizan unas reuniones de equipo llamadas Morning Meetings, en las que se tratan contenidos sobre el negocio acompañando el calendario comercial y las fechas claves como día de la mujer, violencia de género, semana de la discapacidad.

Cada año, el 8 de marzo, es un día de conmemoración del Día Internacional de la Mujer, realizando diferentes acciones tanto a nivel corporativo como a nivel de cadena con el objetivo de sensibilizar y difundir la cultura igualitaria.

XII. VIOLENCIA DE GÉNERO.

Respecto a violencia de genero no ha habido ningún caso en servicios centrales en el 2021 ni se ha activado ningún protocolo de acoso sexual ni por razón de sexo.

DIAGNÓSTICO MASSIMO DUTTI DISEÑO, S.L.

1.-INTRODUCCIÓN

1.1. INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE MASSIMO DUTTI DISEÑO S.L

Massimo Dutti Diseño S.L, se creó en el año 2016, perteneciente al Grupo Inditex, su objeto social es la creación de diseños industriales de colecciones de moda y complementos para la empresa Grupo Massimo Dutti S.A. Su plantilla se dedica al Diseño, Patronaje y la confección.

INDITEX

Los equipos de diseño, , organizados en torno a las secciones de Caballero y Señora, están en contacto permanente con los equipos de tiendas y on line a través del departamento de gestión de producto permitiendo detectar los gustos de los clientes al momento.

Nuestro modelo de negocio se centra en el cliente, que busca la calidad tanto en el producto y los acabados como en la atención que recibe. Sus oficinas centrales de la empresa y su plataforma logística están ubicadas en la provincia de Barcelona, en Tordera y Palafolls respectivamente.

1.2. MASSIMO DUTTI DISEÑO EN MATERIA DE IGUALDAD

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

Como resultado del compromiso del grupo con la Igualdad, Inditex ha sido incluido (enero 2021), por segundo año consecutivo, en el Índice de Igualdad de Género de Bloomberg. Este índice incluye las compañías más comprometidas con la igualdad de género a través de sus políticas y la transparencia en la divulgación de sus programas y datos relacionados con el género. También este año, Inditex ha sido reconocida por World Benchmarking Alliance como una de las empresas más sólidas dentro de su índice anual Gender Equality.

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

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

2.-ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO

2.1. INTRODUCCIÓN

A continuación, se va a realizar un análisis del Cuestionario Diagnóstico aprobado en el seno de la comisión negociadora con fecha del 19 de octubre de 2022. Dicho cuestionario recoge los datos de la empresa Massimo Dutti Diseño S.L correspondientes al año 2021.

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:

- I. Proceso de selección y contratación.
- II. Clasificación profesional.
- III. Formación.
- IV. Promoción profesional.
- V. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva.
- VI. Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- VII. Infrarrepresentación femenina.
- VIII. Retribuciones,
- IX. Prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.
- X. Salud laboral desde la perspectiva de género.
- XI. Lenguaje, comunicación e imagen empresarial.
- XII. Violencia de género.

Un primer análisis de la plantilla media global del 2021 de Massimo Dutti Diseño es de 85 personas, de las cuales 60 son mujeres y 25 son hombres.

En base a estos datos se puede afirmar que, Massimo Dutti Diseño tiene una plantilla mayormente femenina, con un 70% de mujeres frente a un 30% de hombres.

En el año 2021, el porcentaje de eventualidad total empresa ha sido de un 4%. Desagregado por género todas son mujeres.

INDITEX

La plantilla en casi su totalidad es indefinida con jornada completa, la única jornada parcial es de una mujer que tras el periodo máximo de reducción por cuidado de hijo quiso mantener la jornada.

2.2. CUESTIONES COMUNES

El equipo que integra el Departamento de Personas tiene como objetivo encontrar el mejor talento y apoyarlo en su crecimiento dentro de nuestra empresa, garantizando un trato adecuado hacia todas las personas que han trabajado, trabajan o trabajarán en Massimo Dutti.

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 de Massimo están disponibles en Inditex Careers y/o Talento, portal que aglutina todas las vacantes de cada una de las marcas del grupo. No obstante, la bolsa de personas candidatas se complementa con la utilización de otras webs de búsqueda de empleo.

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.

Además, cuenta con la plataforma MD Journal integrada en nuestra INET con contenidos constantes en moda, producto e impulsando noticias de promoción interna.

Massimo Dutti Diseño garantiza el disfrute a sus empleados de un ambiente laboral libre de cualquier forma de acoso, intimidación o violencia en cualquiera de sus manifestaciones. Así, prohíbe toda forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal en sus equipos, así como cualquier otra conducta que pudiera generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.

Se ha firmado un Convenio de Colaboración con el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad para promover la sensibilización sobre la violencia de género y la inserción laboral de las víctimas.

Todos 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.

INDITEX

El día 25 de noviembre se realizan diversas acciones con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, así como el 8 de marzo con motivo del Día de la Mujer.

En cumplimiento del RD 902/2020 KPMG ha realizado un ejercicio de valoración de puestos de trabajo a través del sistema sKale, un sistema cuantitativo basado en puntos y factores, que presenta distintas características alineadas con los requerimientos jurídicos y las directrices marcadas por el Ministerio de Igualdad. Una vez realizado y aprobado este ejercicio se ha puesto en relación con el registro salarial.

El registro salarial se ha llevado a cabo informando de los promedios y las medianas de los conceptos retributivos desagregados por sexo. Este registro se ha llevado a cabo tanto de lo percibido realmente como de los importes normalizados y, en ninguno de los casos, se ha observado una brecha salarial superior al 25% por razón de sexo en la remuneración total, conforme a los criterios establecidos en el RD 902/2020.

Para la realización de la auditoría retributiva ha intervenido Deloitte, realizando la misma y verificando que el sistema retributivo de la empresa, así como el ejercicio de valoración de puestos, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución y, por lo tanto, con lo establecido en el RD 902/2020.

2.3. ANALISIS DE LAS MATERIAS

I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La política de contratación es a tiempo completo indefinida (95%), siendo la contratación eventual totalmente residual, en concreto 3 mujeres a tiempo completo y una mujer indefinida a tiempo parcial.

En la distribución de la plantilla por edades, la edad media es de 43 años, siendo la de mujeres de 42 años y 46 años hombres. En Massimo Dutti Diseño tenemos perfiles de patronaje y taller de confección, son perfiles con dilatada experiencia y madurez profesional con baja rotación.

Se observa que la plantilla de Massimo Dutti Diseño en su mayoría las mujeres el 51% se encuentran en las franjas de 30 y 44 años y los hombres el 51% tienen edades de 35 a 49 años.

La presencia de hombres respecto a mujeres es mayor en las franjas de edad más altas. Sin embargo, en los tramos de menor edad, la presencia de mujeres es mayor respecto a hombres.

Respecto a los datos de antigüedad, la antigüedad media es de 9,25 años en la empresa y coinciden por sexo en la mayoría de la plantilla entre 1 y 14 años.

INDITEX

Las nuevas incorporaciones son más mujeres, en cambio las antigüedades más altas es una mínima mayoría de hombres sobre mujeres.

En relación con la distribución de edades por puestos y antigüedad, la dirección de área es de edad más elevada un hombre junto con la responsable de equipo una mujer.

El 42% de la plantilla trabaja como personal técnico con una antigüedad entre 1 y 9 años, con mayor volumen en el rango de 5 a 9 años y unas edades entre los 30 y 39 años.

II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Para el análisis de la distribución de la plantilla por agrupación de puestos se han acordado 4 agrupaciones:

1. Dirección de Área

2. Responsable de equipo

3. Técnico

4. Staff

La Dirección de área está ocupada por tres personas (hombres) y en el grupo de responsables de equipo, están mayormente representadas las mujeres con un porcentaje del 74% frente al 26% de hombres.

En el puesto de técnicos es donde se concentra la mayor parte de la plantilla (64 personas), que supone un 75%, la presencia de las mujeres es de 71%, acorde con la representatividad en la empresa.

III. FORMACIÓN

El análisis de la formación impartida se ha distribuido en 5 grupos: formación corporativa, habilidades, idiomas, producto y moda, procesos y herramientas.

Debido a cómo funciona el sistema de registro el análisis que se ha aportado es sobre el número de participantes, sin el detalle del contenido de cada uno de los grupos.

INDITEX

A nivel de formación registrada actualmente, vemos que el 76% de la formación corresponde a formación corporativa, 5% producto y moda, 15% procesos y herramientas, 2% idiomas y 1% en habilidades.

También observamos que la distribución de la formación es similar en mujeres y hombres siendo un poco más alta en el colectivo de mujeres (66%) y hombres (34%).

Aunque no queda reflejado en la tabla, 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.

A medida que se vaya mejorando la herramienta de seguimiento de la formación automática, esta tabla se ampliará con mayor detalle, sobre el tipo de formación realizada.

IV. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

En relación con la promoción, se ha acordado definir como promoción los cambios relativos a las agrupaciones de puestos definidas anteriormente.

Han promocionado 5 personas (4 mujeres y 1 hombre).

V. CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

La prestación de servicios en las oficinas centrales de Massimo Dutti Diseño, situadas en la localidad de Tordera, en Barcelona, se realiza de lunes a viernes con una jornada de 40 horas semanales. La empresa pone a disposición de los trabajadores algunos servicios subvencionados como son el comedor de empresa y el servicio de autobús.

Las condiciones de trabajo en general vienen reguladas por el Convenio Colectivo de Trabajo del Sector del Comercio Textil de Barcelona.

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 de los servicios centrales, conforme al criterio establecidos en el RD 902/2020.

INDITEX

VI. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

El número de personas con reducción de jornada por guarda legal en Servicios centrales es de 17, 16 mujeres y 1 hombre. Mayoritariamente pertenecen al colectivo de técnicos (65%), responsables de equipo (29%).

VII. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

Ni a nivel global ni a nivel de servicios centrales se puede hablar de infrarrepresentación femenina, ya que el porcentaje de mujeres en este colectivo es del 70%.

VIII. RETRIBUCIONES

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.

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

En el año 2021 no se ha activado ningún protocolo de acoso sexual ni por razón de sexo.

X. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

En relación con los datos de bajas temporales y permisos, están agrupados en accidente laboral, enfermedad común, y permiso de nacimiento. El mayor porcentaje se concentra en enfermedad común tanto en hombres como en mujeres.

XI. 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.

XII. VIOLENCIA DE GÉNERO

Respecto a violencia de genero no ha habido ningún caso en Massimo Dutti Diseño en el 2021 ni se ha activado ningún protocolo de acoso sexual ni por razón de sexo.

DIAGNÓSTICO NIKOLE, S.A.

1.-INTRODUCCIÓN

1.1. INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE NIKOLE

Nikole, S.A. es una sociedad que integra a todo el personal que desempeña funciones comerciales así como de carácter administrativo en relación con la red de tiendas que operan bajo la marca Lefties. Sus oficinas están ubicadas en Tordera, provincia de Barcelona y se trata de una marca, que se caracteriza por ser una de las principales empresas 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.

1.2. NIKOLE EN MATERIA DE IGUALDAD

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es una prioridad en el *Plan Estratégico* de NIKOLE S.A como empresa del 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

INDITEX

parte del Consejo de Administración, la *Política de Diversidad e Inclusión*, además de quedar reflejado en los diferentes informes anuales publicados (*Memoria anual, Estado de información no financiera, Cuentas anuales, Informe de gestión e Informe de auditoría*).

Como resultado del compromiso del grupo con la Igualdad, Inditex ha sido incluido (enero 2021), por segundo año consecutivo, en el Índice de Igualdad de Género de Bloomberg. Este índice incluye las compañías más comprometidas con la igualdad de género a través de sus políticas y la transparencia en la divulgación de sus programas y datos relacionados con el género. También este año, Inditex ha sido reconocida por World Benchmarking Alliance como una de las empresas más sólidas dentro de su índice anual Gender Equality.

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

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

2.-ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO

2.1. INTRODUCCIÓN

A continuación, se va a realizar un análisis del Cuestionario Diagnóstico aprobado en el seno de la comisión negociadora. Dicho cuestionario recoge los datos de la empresa Nikole S.A correspondientes al año 2021. Se ha de tener en cuenta la particularidad de este ejercicio 2021, en el que había la presencia de la COVID 19 ha condicionado la actividad normal de la empresa.

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:

- I. Proceso de selección y contratación.

INDITEX

- II. Clasificación profesional.
- III. Formación.
- IV. Promoción profesional.
- V. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva.
- VI. Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- VII. Infrarrepresentación femenina.
- VIII. Retribuciones,
- IX. Prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.
- X. Salud laboral desde la perspectiva de género.
- XI. Lenguaje, comunicación e imagen empresarial.
- XII. Violencia de género.

Un primer análisis de la plantilla media global del 2021 de NIKOLE S.A en su totalidad arroja un dato de 139 personas, de las cuales 84 son mujeres y 54 son hombres.

En base a estos datos se puede corroborar que, NIKOLE S.A tiene más mujeres que hombres en su plantilla, ya que las mujeres representan un 61% respecto a un 39% de los hombres.

En el año 2021, el porcentaje de eventualidad total empresa ha sido de un 1%. Habiendo un único contrato eventual, que refiere al de una mujer.

En cuanto al dato desagregado entre tipo de contrato y jornada, el 100% de la contratación de NIKOLE S.A es a tiempo completo.

En NIKOLE S.A, el colectivo mayoritario desde el punto de vista de contratación es el indefinido a tiempo completo representando un 61% en el caso de las mujeres y un 39% en el caso de los hombres, es decir, el 100% de la plantilla.

2.2. CUESTIONES COMUNES.

El equipo que integra el Departamento de Personas tiene como objetivo encontrar el mejor talento y apoyarlo en su crecimiento dentro de nuestra empresa, garantizando un trato adecuado hacia todas las personas que han trabajado, trabajan o trabajarán en NIKOLE S.A

INDITEX

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 de NIKOLE S.A están disponibles en Inditex Careers y/o Talento, portal que aglutina todas las vacantes de cada una de las marcas del grupo. No obstante, la bolsa de personas candidatas se complementa con la utilización de otras webs de búsqueda de empleo.

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.

NNIKOLE S.A garantiza el disfrute a sus empleados de un ambiente laboral libre de cualquier forma de acoso, intimidación o violencia en cualquiera de sus manifestaciones. Así, prohíbe toda forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal en sus equipos, así como cualquier otra conducta que pudiera generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.

Se ha firmado un Convenio de Colaboración con el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad para promover la sensibilización sobre la violencia de género y la inserción laboral de las víctimas.

El día 25 de noviembre se realizan diversas acciones con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, así como el 8 de marzo con motivo del Día de la Mujer.

En cumplimiento del RD 902/2020 KPMG ha realizado un ejercicio de **valoración de puestos** de trabajo a través del sistema sKale, un sistema cuantitativo basado en puntos y factores, que presenta distintas características alineadas con los requerimientos jurídicos y las directrices marcadas por el Ministerio de Igualdad. Una vez realizado y aprobado este ejercicio se ha puesto en relación con el registro salarial.

El **registro salarial** se ha llevado a cabo informando de los promedios y las medianas de los conceptos retributivos desagregados por sexo. Este registro se ha llevado a cabo tanto de lo percibido realmente como de los importes normalizados y, en ninguno de los casos, se ha observado una brecha salarial superior al 25% por razón de sexo en la remuneración total, conforme a los criterios establecidos en el RD 902/2020.

Para la realización de la **auditoría retributiva** ha intervenido Deloitte, realizando la misma y verificando que el sistema retributivo de la empresa, así como el ejercicio de valoración de puestos, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución y, por lo tanto, con lo establecido en el RD 902/2020.

2.3. ANALISIS DE LAS MATERIAS

I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En el análisis de Nikole S.A, el dato medio de plantilla de 2021 es de 139 personas, de las cuales 84 son mujeres y 54 hombres, lo que representa un 61% de mujeres frente al 39% de hombres.

La política de contratación en Servicios Centrales es de contratación indefinida (99%), siendo la contratación eventual totalmente residual.

Asimismo, los contratos en Servicios centrales son todos a tiempo completo.

La eventualidad en Servicios Centrales es muy residual, en concreto 1 mujer a tiempo completo

En la distribución de la plantilla por edades, la edad media es de 37 años. Se observa que la plantilla de Nikole S.A está mayoritariamente repartida en las franjas de 30 a 39 años estando en esta franja el 59% de las mujeres y el 41% de los hombres.

La edad media de ambos géneros es muy similar. En las mujeres 36 años y en los hombres 37 años.

Respecto a los datos de antigüedad, vemos que la antigüedad media es de 7 años en la empresa. Siendo 7 para las mujeres y 8 para los hombres. El 65% de la plantilla femenina se encuentra en el rango entre 1 y 9 años de antigüedad y el 45% de la plantilla masculina se encuentra en el rango entre 5 y 14 años de antigüedad.

En relación con la distribución de edades por puestos y antigüedad cabe destacar que en los puestos más masculinizados (dirección general y dirección de área) las edades y antigüedades son las más altas de la empresa, en concreto entre 5 a 9 años en el caso de la dirección general y entre 20 y 24 años con una edad comprendida ambas áreas entre los 40 y los 54 años en la dirección de área. En el colectivo mayoritario (técnicos), la mayoría tiene edades comprendidas entre 30 y 39 años y una antigüedad de entre 1 a 4 años.

II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Para el análisis de la distribución de la plantilla por agrupación de puestos se han acordado 6 agrupaciones:

1. Dirección General

2.Dirección de Área

3.Dirección/Responsable de dpto.

4.Responsable de equipo

5.Técnico

6.Staff

La Dirección General está ocupada por una persona (un hombre) y la Dirección de área está compuesta por dos hombres más, representando de esta forma el 100% en total.

En el puesto de técnicos es donde se concentra la mayor parte de la plantilla (98 personas), que supone un 65%, predominando la presencia de mujeres.

En un análisis por departamentos o áreas, vemos que hay áreas feminizadas: visual merchandiser (5 mujeres vs 1 hombre 83%-17%), recursos humanos (5 mujeres vs 1 hombre 83%-17%) y áreas claramente masculinizadas: obras y servicios generales (5 hombres vs 1 mujer 83%-17%) control de gestión (12 hombres vs 1 mujer 92% - 8%)

III. FORMACIÓN

El análisis de la formación impartida se ha distribuido en 5 grupos: formación corporativa, habilidades, idiomas, producto y moda y procesos y herramientas.

Debido a cómo funciona el sistema de registro el análisis que se ha aportado es sobre el número de participantes, sin el detalle del contenido de cada uno de los grupos.

A nivel de formación registrada actualmente, vemos que el 57% de la formación corresponde a formación corporativa.

También observamos que la distribución de la formación es más elevada en mujeres representando un 69% respecto a un 31% de los hombres.

Aunque no queda reflejado en la tabla, 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.

INDITEX

A medida que se vaya mejorando la herramienta de seguimiento de la formación automática, esta tabla se ampliará con mayor detalle, sobre el tipo de formación realizada.

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.

IV. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

En relación con la promoción, se ha acordado definir como promoción los cambios relativos a las agrupaciones de puestos definidas anteriormente.

Han promocionado 2 personas (1 mujer y 1 hombre). Ambas desde la posición de técnico a responsables de departamento.

V. CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

La prestación de servicios en las oficinas centrales de Nikole S, A, situadas en la localidad de Tordera, en Barcelona, se realiza de lunes a viernes con una jornada de 40 horas semanales. La empresa pone a disposición de los trabajadores algunos servicios subvencionados como son el comedor de empresa y el servicio de autobús.

Las condiciones de trabajo en general vienen reguladas por el Convenio Colectivo de Trabajo del Sector del Comercio Textil de Barcelona.

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 de los servicios centrales, conforme al criterio establecidos en el RD 902/2020.

VI. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

El número de personas con reducción de jornada por guarda legal en Nikole S.A es de 13 mujeres y la mayoría pertenecen al colectivo de técnicos (84%) habiendo una única responsable de equipo con reducción por guarda legal.

VII. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

En Nikole S.A no se puede hablar de infrarrepresentación femenina, ya que el porcentaje de mujeres en este colectivo es del 61%.

VIII. RETRIBUCIONES

INDITEX

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.

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

En el año 2021 no se ha activado ningún protocolo de acoso sexual ni por razón de sexo.

X. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

En relación con los datos de bajas temporales y permisos, están agrupados en accidente laboral, enfermedad común, permiso de nacimiento y riesgo de embarazo. El mayor porcentaje se concentra en enfermedad común tanto en hombres como en mujeres.

XI. 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.

XII. VIOLENCIA DE GÉNERO

Respecto a violencia de género no ha habido ningún caso en servicios centrales en el 2021 ni se ha activado ningún protocolo de acoso sexual ni por razón de sexo.

DIAGNÓSTICO NIKOLE DISEÑO, S.L.

1.-INTRODUCCIÓN

1.1. INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE NIKOLE DISEÑO S.L

INDITEX

Nikole Diseño, S.L., se constituye en el año 2012, para dar servicio a la empresa Nikole, S.A. en lo que respecta a la creación industrial , diseño, patronaje y confección . Esta sociedad está ubicada en las oficinas centrales de Nikole S.A. sitas en Tordera (Barcelona) y su plantilla está formada por el equipo de diseño (diseño de prenda y diseño gráfico) y los equipos de talleres de patronaje, muestras y confección.

1.2. NIKOLE DISEÑO S.L EN MATERIA DE IGUALDAD

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

Como resultado del compromiso del grupo con la Igualdad, Inditex ha sido incluido (enero 2021), por segundo año consecutivo, en el Índice de Igualdad de Género de Bloomberg. Este índice incluye las compañías más comprometidas con la igualdad de género a través de sus políticas y la transparencia en la divulgación de sus programas y datos relacionados con el género. También este año, Inditex ha sido reconocida por World Benchmarking Alliance como una de las empresas más sólidas dentro de su índice anual Gender Equality.

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

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

2.-ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO

2.1. INTRODUCCIÓN

INDITEX

A continuación, se va a realizar un análisis del Cuestionario Diagnóstico aprobado en el seno de la comisión negociadora con fecha del 19 de octubre de 2022. Dicho cuestionario recoge los datos de la empresa Nikole Diseño S.L correspondientes al año 2021. Se ha de tener en cuenta la particularidad de este ejercicio 2021, en el que había la presencia de la COVID 19, ha condicionado la actividad normal de la empresa.

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:

- I. Proceso de selección y contratación.
- II. Clasificación profesional.
- III. Formación.
- IV. Promoción profesional.
- V. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva.
- VI. Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- VII. Infrarrepresentación femenina.
- VIII. Retribuciones,
- IX. Prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.
- X. Salud laboral desde la perspectiva de género.
- XI. Lenguaje, comunicación e imagen empresarial.
- XII. Violencia de género.

Un primer análisis de la plantilla media global del 2021 de Nikole Diseño S.L en su totalidad arroja un dato de 77 personas, de las cuales 65 son mujeres y 12 son hombres.

En base a estos datos se puede afirmar que, Nikole Diseño S.L tiene una plantilla eminentemente femenina, con un 84% de mujeres frente a un 16% de hombres.

En el año 2021, el porcentaje de eventualidad total empresa ha sido de un 4%, el cual pertenece a mujeres.

En cuanto al dato desagregado entre tipo de contrato y jornada, el 98% de la contratación de Nikole Diseño S.L es a tiempo completo. Habiendo únicamente un contrato a tiempo parcial perteneciente a una mujer.

INDITEX

En Nikole Diseño S.L, el colectivo mayoritario desde el punto de vista de contratación es el indefinido a tiempo completo, representando un 84% en el caso de las mujeres y un 16% en el caso de los hombres.

2.2. CUESTIONES COMUNES.

El equipo que integra el Departamento de Personas tiene como objetivo encontrar el mejor talento y apoyarlo en su crecimiento dentro de nuestra empresa, garantizando un trato adecuado hacia todas las personas que han trabajado, trabajan o trabajarán en Nikole Diseño S.L

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 de Nikole Diseño S.L están disponibles en Inditex Careers y/o Talento, portal que aglutina todas las vacantes de cada una de las marcas del grupo. No obstante, la bolsa de personas candidatas se complementa con la utilización de otras webs de búsqueda de empleo.

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.

Nikole Diseño S.L garantiza el disfrute a sus empleados de un ambiente laboral libre de cualquier forma de acoso, intimidación o violencia en cualquiera de sus manifestaciones. Así, prohíbe toda forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal en sus equipos, así como cualquier otra conducta que pudiera generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.

Se ha firmado un Convenio de Colaboración con el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad para promover la sensibilización sobre la violencia de género y la inserción laboral de las víctimas.

El día 25 de noviembre se realizan diversas acciones con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, así como el 8 de marzo con motivo del Día de la Mujer.

En cumplimiento del RD 902/2020 KPMG ha realizado un ejercicio de valoración de puestos de trabajo a través del sistema sKale, un sistema cuantitativo basado en puntos y factores, que presenta distintas características alineadas con los requerimientos jurídicos y las directrices marcadas por el Ministerio de Igualdad. Una vez realizado y aprobado este ejercicio se ha puesto en relación con el registro salarial.

INDITEX

El **registro salarial** se ha llevado a cabo informando de los promedios y las medianas de los conceptos retributivos desagradados por sexo. Este registro se ha llevado a cabo tanto de lo percibido realmente como de los importes normalizados y, en ninguno de los casos, se ha observado una brecha salarial superior al 25% por razón de sexo en la remuneración total, conforme a los criterios establecidos en el RD 902/2020.

Para la realización de la **auditoría retributiva** ha intervenido Deloitte, realizando la misma y verificando que el sistema retributivo de la empresa, así como el ejercicio de valoración de puestos, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución y, por lo tanto, con los establecido en el RD 902/2020.

2.3. ANALISIS DE LAS MATERIAS

I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En el análisis de Nikole Diseño S.L, el dato medio de plantilla de 2021 es de 77 personas, de las cuales 65 son mujeres y 12 hombres, lo que representa un 84% de mujeres frente al 16% de hombres.

La política de contratación en Nikole Diseño S.L es de contratación indefinida (96%), siendo la contratación eventual totalmente residual.

La eventualidad es muy residual, en concreto 3 mujeres a tiempo completo

En la distribución de la plantilla por edades, la edad media es de 37 años. Se observa que la plantilla de Nikole Diseño S.L está mayoritariamente repartida en las franjas de 30 a 39 años estando en esta franja el 88% de las mujeres y el 12% de los hombres.

La edad media de ambos géneros es muy similar. En las mujeres 36 años y en los hombres 39 años.

Respecto a los datos de antigüedad, vemos que la antigüedad media es de 4 años en la empresa siendo igual en mujeres y hombres. El 55% de la plantilla se encuentra en el rango entre 1 y 9 años de antigüedad.

En relación con la distribución de edades por puestos y antigüedad cabe destacar que los puestos de dirección/responsable de departamento están más feminizados, ya que, de 6 puestos, 5 pertenecen a mujeres comprendidas entre 30 y 49 años. En el colectivo mayoritario (técnicos), la mayoría tiene edades comprendidas entre 30 y 39 años y una antigüedad de entre 1 y 9 años.

II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Para el análisis de la distribución de la plantilla por agrupación de puestos se han acordado 3 agrupaciones:

1. Dirección/Responsable de dpto.
2. Responsable de equipo
3. Técnico

En el puesto de técnicos es donde se concentra la mayor parte de la plantilla (63 personas), que supone un 82%, predominando la presencia de mujeres.

En un análisis por departamentos o áreas, vemos que hay áreas claramente feminizadas: patronaje (15 mujeres vs 1 hombre 94%-6%) y diseño (32 mujeres vs 5 hombres 86%-14%) sin embargo no hay ninguna área claramente masculinizada.

III. FORMACIÓN

El análisis de la formación impartida se ha distribuido en 5 grupos: cliente, formación corporativa, habilidades, idiomas, producto y moda.

Debido a cómo funciona el sistema de registro el análisis que se ha aportado es sobre el número de participantes, sin el detalle del contenido de cada uno de los grupos.

A nivel de formación registrada actualmente, vemos que el 72% de la formación corresponde a formación corporativa.

También observamos que la distribución de la formación difiere entre hombres y mujeres, ya que la participación de las mujeres en formación es más alta que en hombres, representando el 87%.

Aunque no queda reflejado en la tabla, 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.

A medida que se vaya mejorando la herramienta de seguimiento de la formación automática, esta tabla se ampliará con mayor detalle, sobre el tipo de formación realizada.

INDITEX

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.

IV. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

En relación con la promoción, se ha acordado definir como promoción los cambios relativos a las agrupaciones de puestos definidas anteriormente.

Han promocionado 4 personas (todas ellas mujeres). Todas ellas desde la posición de técnico a responsables de equipo y responsable de departamento.

V. CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

La prestación de servicios en las oficinas centrales de Nikole Diseño S.L, situadas en la localidad de Tordera, en Barcelona, se realiza de lunes a viernes con una jornada de 40 horas semanales. La empresa pone a disposición de los trabajadores algunos servicios subvencionados como son el comedor de empresa y el servicio de autobús.

Las condiciones de trabajo en general vienen reguladas por el Convenio Colectivo de Trabajo del Sector del Comercio Textil de Barcelona.

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 de los servicios centrales, conforme al criterio establecidos en el RD 902/2020.

VI. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

El número de personas con reducción de jornada por guarda legal es de 6 mujeres y todas pertenecen al colectivo de técnicos.

VII. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

Ni a nivel global ni a nivel de servicios centrales se puede hablar de infrarrepresentación femenina, ya que el porcentaje de mujeres en este colectivo es del 84%.

VIII. RETRIBUCIONES

La retribución salarial viene dada por el grupo profesional, la banda retributiva asignada y los complementos correspondientes.

INDITEX

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.

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

En el año 2021 no se ha activado ningún protocolo de acoso sexual ni por razón de sexo.

X. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

En relación con los datos de bajas temporales y permisos, están agrupados en accidente laboral, enfermedad común, permiso de nacimiento y riesgo de embarazo. El mayor porcentaje se concentra en enfermedad común tanto en hombres como en mujeres.

XI. 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.

XII. VIOLENCIA DE GÉNERO

Respecto a violencia de género no ha habido ningún caso en servicios centrales en el 2021 ni se ha activado ningún protocolo de acoso sexual ni por razón de sexo.

DIAGNÓSTICO OYSHO ESPAÑA, S.A.

1.-INTRODUCCIÓN

1.1. INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE OYSHO ESPAÑA, S.A.

INDITEX

Oysho España S.A., nace en 2001 fruto de una estrategia de segmentación de mercados iniciada por el Grupo Inditex para trasladar al mundo de la lencería femenina la fórmula del éxito emprendido por Zara. Sus oficinas centrales de la empresa y su plataforma logística están ubicadas en la provincia de Barcelona, en Tordera y Palafolls respectivamente.

En el año 2021 contaba con 135 tiendas en España distribuidas en 39 provincias.

1.2. OYSHO ESPAÑA, S.A., EN MATERIA DE IGUALDAD

Desde el año 2013, Oysho España, S.A., ha contado con un Plan de Igualdad que se ha ido renovando y que ha sido negociado con los sindicatos con representación sindical en la cadena.

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

Como resultado del compromiso del grupo con la Igualdad, Inditex ha sido incluido (enero 2021), por segundo año consecutivo, en el Índice de Igualdad de Género de Bloomberg. Este índice incluye las compañías más comprometidas con la igualdad de género a través de sus políticas y la transparencia en la divulgación de sus programas y datos relacionados con el género. También este año, Inditex ha sido reconocida por World Benchmarking Alliance como una de las empresas más sólidas dentro de su índice anual Gender Equality.

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

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

2.-ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO

2.1. INTRODUCCIÓN

A continuación, se va a realizar un análisis del Cuestionario Diagnóstico aprobado en el seno de la comisión negociadora con fecha del 19 de octubre de 2022. Dicho cuestionario recoge los datos de la empresa Oysho España, S.A., 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:

- I. Proceso de selección y contratación.
- II. Clasificación profesional.
- III. Formación.
- IV. Promoción profesional.
- V. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva.
- VI. Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- VII. Infrarrepresentación femenina.
- VIII. Retribuciones,
- IX. Prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.
- X. Salud laboral desde la perspectiva de género.
- XI. Lenguaje, comunicación e imagen empresarial.
- XII. Violencia de género.

Un primer análisis de la plantilla media global del 2021 de Oysho en su totalidad, sin distinguir entre los colectivos de tiendas y servicios centrales, arroja un dato de 1.712 personas, de las cuales 1.630 son mujeres y 82 son hombres.

En base a estos datos se puede afirmar que, Oysho España tiene una plantilla eminentemente femenina, con un 95% de mujeres frente a un 5% de hombres.

INDITEX

Respecto a la distribución entre tiendas y oficinas, el 86% de la plantilla de Oysho pertenece al equipo de tiendas frente al 14% que es colectivo oficinas, siendo la representación de las mujeres en este último colectivo de un 72%.

En el año 2021, el porcentaje de eventualidad total empresa ha sido de un 25%. Desagregado por género, en mujeres es también de un 26%, mientras que en hombres este porcentaje sube un poco hasta el 5%.

En cuanto al dato desagregado entre tipo de contrato y jornada, el 71% de la contratación de Oysho España, S.A., es a tiempo parcial. Este porcentaje de parcialidad es inferior en el colectivo de hombres (34%) por el peso que tienen éstos en los servicios centrales, con una política de contratación más centrada en el tiempo completo.

En Oysho España, S.A., el colectivo mayoritario desde el punto de vista de contratación es el indefinido a tiempo parcial, representando un 48% en el caso de las mujeres y un 30% en el caso de los hombres, por el efecto sede central ya comentado anteriormente. De ahí la necesidad de analizar los datos de los dos colectivos (tiendas y servicios centrales) separadamente, ya que es en tienda donde se concentra el mayor colectivo a tiempo parcial.

2.2. CUESTIONES COMUNES A AMBOS COLECTIVOS

El equipo que integra el Departamento de Personas tiene como objetivo encontrar el mejor talento y apoyarlo en su crecimiento dentro de nuestra empresa, garantizando un trato adecuado hacia todas las personas que han trabajado, trabajan o trabajarán en Oysho.

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 de Oysho están disponibles en Inditex Careers y/o Talento, portal que aglutina todas las vacantes de cada una de las marcas del grupo. No obstante, la bolsa de personas candidatas se complementa con la utilización de otras webs de búsqueda de empleo o la recogida de cv físicos que se entregan en nuestras tiendas u oficinas.

En Madrid y Barcelona disponemos de dos Talent Centers en los que se gestiona la incorporación de personas en diferentes ciudades.

Dentro de la Semana de Igualdad 2021 se realizó una campaña informativa sobre los diferentes formularios que están disponibles en la aplicación INET (formulario de ampliación jornada, interés promoción y sugerencias formación y medidas). Durante el último trimestre del 2021 se informó y/o formó a RR.HH, que a su vez desplegaron esta información con el equipo de responsables de tienda.

INDITEX

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.

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.

Desde del 2015 Oysho cuenta con un protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo que ha sido negociado y aprobado en el ámbito del plan de igualdad de la empresa.

Oysho garantiza el disfrute a sus empleados de un ambiente laboral libre de cualquier forma de acoso, intimidación o violencia en cualquiera de sus manifestaciones. Así, prohíbe toda forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal en sus equipos, así como cualquier otra conducta que pudiera generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.

Se ha firmado un Convenio de Colaboración con el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad para promover la sensibilización sobre la violencia de género y la inserción laboral de las víctimas.

Todos 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.

El día 25 de noviembre se realizan diversas acciones con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, así como el 8 de marzo con motivo del Día de la Mujer.

En cumplimiento del RD 902/2020 KPMG ha realizado un ejercicio de valoración de puestos de trabajo a través del sistema sKale, un sistema cuantitativo basado en puntos y factores, que presenta distintas características alineadas con los requerimientos jurídicos y las directrices marcadas por el Ministerio de Igualdad. Una vez realizado y aprobado este ejercicio se ha puesto en relación con el registro salarial.

El registro salarial se ha llevado a cabo informando de los promedios y las medianas de los conceptos retributivos desagregados por sexo. Este registro se ha llevado a cabo tanto de lo percibido realmente como de los importes normalizados y, en ninguno de los casos, se ha observado una brecha salarial superior al 25% por razón de sexo en la remuneración total, conforme a los criterios establecidos en el RD 902/2020.

Para la realización de la auditoría retributiva ha intervenido Deloitte, verificando que el sistema retributivo de la empresa, así como el ejercicio de valoración de puestos, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución y, por lo tanto, con los establecido en el RD 902/2020.

2.3. ANALISIS DE LAS MATERIAS

2.3.1. ANALISIS DE SERVICIOS CENTRALES

I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En el análisis de los servicios centrales de Oysho España, S.A., el dato medio de plantilla de 2021 es de 233 personas, de las cuales 169 son mujeres y 65 hombres, lo que representa un 72% de mujeres frente al 28% de hombres.

La política de contratación en Servicios Centrales es de contratación indefinida (99%), siendo la contratación eventual totalmente residual.

Asimismo, los contratos en Servicios centrales son todos a tiempo completo.

La eventualidad en Servicios Centrales es muy residual, en concreto 3 mujeres a tiempo completo

En la distribución de la plantilla por edades, la edad media es de 35 años. Se observa que la plantilla de Oysho está mayoritariamente repartida en las franjas de 30 a 39 años estando en esta franja el 54% de las mujeres y el 54% de los hombres.

La edad media de ambos géneros es muy similar. En las mujeres 34 años y en los hombres 37 años.

Respecto a los datos de antigüedad, vemos que en los equipos de Servicios Centrales la antigüedad media es de 7,25 años en la empresa siendo igual en mujeres y hombres. El 62% de la plantilla se encuentra en el rango entre 1 y 9 años de antigüedad. El 14% de las personas con una antigüedad inferior a un año, prácticamente todas se encuentran bajo la modalidad de contratación indefinida.

En relación con la distribución de edades por puestos y antigüedad cabe destacar que en los puestos más masculinizados (dirección de área y responsables de equipo) las edades y antigüedades son las más altas de la empresa. En concreto entre 40 y 54 años en el caso de la dirección de áreas y una antigüedad de entre 15 y 29 años, mientras que los puestos de dirección de equipos tienen una edad comprendida en su mayoría entre los 30 y los 39 años con una antigüedad entre 1 y 9 años. En el colectivo mayoritario (técnicos), la mayoría tiene edades comprendidas entre 25 y 34 años y una antigüedad de entre 1 y 9 años.

II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

INDITEX

Para el análisis de la distribución de la plantilla por agrupación de puestos se han acordado 6 agrupaciones:

1. Dirección General
2. Dirección de Área
3. Dirección/Responsable de dpto.
4. Responsable de equipo
5. Técnico
6. Staff

La Dirección General está ocupada por una persona (una mujer) y en la Dirección de área predominan los hombres, en concreto 3 de 4 personas en total (75%).

En el puesto de técnicos es donde se concentra la mayor parte de la plantilla (129 personas), que supone un 55%, predominando la presencia de mujeres.

Áreas feminizadas:

- Recepción: con 2 mujeres y ningún hombre.
- Inmobiliario, expansión y obras: hay equidad, igual nº de hombres que de mujeres siendo esta un área que generalmente está masculinizada.
- Imagen, e-commerce, comunicación y comercial/producto, son áreas en las que definitivamente predominan las mujeres en mayor %.

Áreas masculinizadas:

- Servicios Generales: doble de hombres que de mujeres (20 frente a 10)
- Tecnología: 3 hombres frente a ninguna mujer.

III. FORMACIÓN

INDITEX

El análisis de la formación impartida se ha distribuido en 6 grupos: cliente, formación corporativa, habilidades, idiomas, producto y moda, procesos y herramientas.

Debido a cómo funciona el sistema de registro el análisis que se ha aportado es sobre el número de participantes, sin el detalle del contenido de cada uno de los grupos.

A nivel de formación registrada actualmente, vemos que el 39% de la formación corresponde a formación corporativa y el 61% de la formación a temas relativos a procesos y herramientas.

También observamos que la distribución de la formación es mayor en mujeres (74%) que en hombres (26%), por encima de la media de las mujeres de los servicios centrales de Oysho España, S.A. (72%).

Aunque no queda reflejado en la tabla, 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.

A medida que se vaya mejorando la herramienta de seguimiento de la formación automática, esta tabla se ampliará con mayor detalle, sobre el tipo de formación realizada.

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.

IV.PROMOCIÓN PROFESIONAL.

En relación con la promoción, se ha acordado definir como promoción los cambios relativos a las agrupaciones de puestos definidas anteriormente.

Han promocionado 10 personas (7 mujeres y 3 hombres). La mayoría de ellas desde la posición de técnico a responsables de departamento o equipo.

V.CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

La prestación de servicios en las oficinas centrales de Oysho, situadas en la localidad de Tordera, en Barcelona, se realiza de lunes a viernes con una jornada de 40 horas semanales. La empresa pone a disposición de los trabajadores algunos servicios subvencionados como son el comedor de empresa y el servicio de autobús.

Las condiciones de trabajo en general vienen reguladas por el Convenio Colectivo de Trabajo del Sector del Comercio Textil de Barcelona.

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 de los servicios centrales, conforme al criterio establecidos en el RD 902/2020.

VI.EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

El número de personas con reducción de jornada por guarda legal en Servicios centrales es de 16 y la mayoría pertenecen al colectivo de técnicos (56%), siendo en su mayoría mujeres (15 vs 1) representando el 98%.

VII.INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

Ni a nivel global ni a nivel de servicios centrales se puede hablar de infrarrepresentación femenina, ya que el porcentaje de mujeres en este colectivo es del 72%.

VIII.RETRIBUCIONES

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.

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

En el año 2021 no se ha activado ningún protocolo de acoso sexual ni por razón de sexo.

X.SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

En relación con los datos de bajas temporales y permisos, están agrupados en accidente laboral, enfermedad común, permiso de nacimiento y riesgo de embarazo. El mayor porcentaje se concentra en enfermedad común tanto en hombres como en mujeres.

XI. 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.

XII. VIOLENCIA DE GÉNERO

Respecto a violencia de género no ha habido ningún caso en servicios centrales en el 2021 ni se ha activado ningún protocolo de acoso sexual ni por razón de sexo.

2.3.2. ANALISIS DE TIENDA

I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En el análisis del colectivo de tienda de Oysho España, S.A., el dato medio de plantilla de 2021 es de 1.479 personas, de las cuales 1.461 son mujeres y 18 hombres, lo que representa un 99% de mujeres frente al 1% de hombres.

La política de contratación mayoritaria de las tiendas es la contratación indefinida, representando ésta un 72% frente al 28% de la contratación eventual. Desagregada por géneros, la contratación de hombres es muy residual pero de % parecidos entre hombres y mujeres. De esta contratación indefinida el 19% es a tiempo completo. Podemos concluir que la contratación predominante es la indefinida a tiempo parcial.

Con respecto a la contratación temporal en el año 2021 debido a las numerosas restricciones vinculadas al COVID (tiendas cerradas, limitación horaria, ...) llevaron a la empresa a realizar una política de contención de la contratación acudiendo a contratos de menor duración. De ahí que los datos de sustitución de maternidad/paternidad sea tan reducida. La mayoría de la contratación temporal es en la modalidad de acumulación de tareas con un 21%, 21% en el caso de las mujeres y un 16% en el caso de los hombres. Estas acumulaciones de tareas han estado fundamentalmente asociadas a cobertura de picos de venta.

En relación con las incorporaciones indefinidas en la empresa se recogen tanto datos relativos a altas nuevas, incorporaciones de excedencias u otros permisos q conlleven la suspensión de contrato y las conversiones indefinidas y bajas.

Observamos que ha habido 61 altas (todas mujeres) y 57 conversiones indefinidas (33 mujeres y 24 hombres). En cuanto a las altas cabe destacar que en su mayoría son retornos de excedencias repartidas en todas las clases internas siendo 49 de ellas de sales assistants.

INDITEX

En cuanto a los motivos de las bajas indefinidas podemos seguir viendo que no hay representación suficiente de hombres para sacar mínimas conclusiones. Los motivos prioritarios de baja en la empresa son por baja voluntaria/dimisión (21), despido (22), excedencia por cuidado de hijo (36), o excedencia voluntaria (78), siendo esta última causa motivada principalmente por el % de estudiantes en nuestras plantillas que se incorporan a trabajar con nosotros durante sus estudios.

En la distribución de la plantilla por edades, la edad media es de 31 años. Se observa que la plantilla de Oysho está mayoritariamente repartida en las franjas de 25 a 39 años, siendo la franja con mayor % la de 30 a 34 años en el caso de las mujeres (con un peso del 23%) e igual en los hombres (con un peso del 26%).

La edad media de las mujeres es de 31 años frente a los 30 años de los hombres.

Si miramos los datos de antigüedad, vemos la estabilidad de las mujeres en los equipos de tienda con una media de 6 años de antigüedad frente a los 5 años de antigüedad de los hombres. El 40% de los hombres tiene una antigüedad inferior a los 4 años. El 62% de las mujeres tiene una antigüedad superior a 1-14 años.

II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La edad y antigüedad en el caso de las mujeres es notablemente mayor que en los hombres. Destacando que los hombres se han incorporado muy tarde en nuestra compañía y por el tipo de producto con el que trabajo Oysho no sienten mucho interés en general por trabajar con nosotros.

Para el análisis de la distribución de la plantilla por puestos se han acordado 6 agrupaciones por clase interna, que se corresponderían con los siguientes puestos de cadena:

Clase Interna	Puesto Cadena
STORE MANAGER	ENCARGADO/A GRAL.
DEPUTY MANAGER	2º DE ENCARGADO/A
DEPARTMENT MANAGER	3º RESPONSABLE TIENDA
HEAD CASHIER	CAJERO/A CENTRAL
VISUAL MERCHANDISER	COORDINADOR/A
SALES ASSISTANT	DEPENDIENTE/A
WAREHOUSE	ALMACÉN

INDITEX

En todas las clases internas predomina la presencia de mujeres.

Analizando la poca población de hombres en las tiendas, un 19% están en las 3 primeras líneas de gestión, un 16% son coordinadores (que provienen de puestos anteriores de estructura de zona), y el otro 65% son sales advisor o warehouse.

Del análisis de la formación impartida se ha distribuido en 6 grupos, cliente, formación corporativa, habilidades, idiomas, producto y moda, procesos y herramientas. Debido a cómo funciona el sistema de registro el análisis que se ha aportado es las numero de participantes, sin el detalle del contenido de cada uno de los grupos.

A nivel de formación registrada actualmente, vemos que el 38% de la formación corresponde a formación corporativa y el 62% de la formación a temas relativos a procesos y herramientas.

También observamos que la distribución de la formación es similar en mujeres y hombres.

Aunque no queda reflejado en la tabla, 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.

A medida que se vaya mejorando la herramienta de seguimiento de la formación automática, esta tabla se ampliará con mayor detalle del tipo de formación realizada.

IV.PROMOCIÓN PROFESIONAL

En relación con la promoción, se ha acordado definir como promoción los cambios relativos a las clases internas definidas anteriormente. Han promocionado 192 personas (190 mujeres y 2 hombres); la mayoría de ellas en tienda, habiendo 5 promociones a las oficinas centrales.

En cuanto a la promoción en tienda, la mayoría de las mujeres han promocionado al puesto de Deputy managner (67), department manager (85), store manager (34) y visual merchandisser (12).

V.CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

INDITEX

Las condiciones de trabajo vienen reguladas por el Convenio Colectivo de Trabajo del Sector del Comercio en cada una de las provincias donde se ubican las tiendas de Bershka. Además de lo estipulado por cada uno de los convenios colectivos, la plantilla de tienda recibe mensualmente una comisión por ventas.

En cuanto a la distribución de la plantilla por jornada contratada el 20% tiene una jornada a tiempo completo, siendo más baja en mujeres que en hombres 19% en mujeres vs 37% en hombres. Dicha parcialidad está asociada al comportamiento de la venta de las tiendas, que no es constante a lo largo de todo el horario comercial, habiendo horas y días valle y picos acusados de venta concentrados fundamentalmente en las tardes y fines de semana, de ahí la necesidad de cobertura del negocio con más personas en determinadas franjas horarias con objeto dar servicio al incremento de volumen de clientes que acuden a nuestras tiendas en los tramos ya comentados. Nuestra clientela acude a nuestras tiendas mayoritariamente por las tardes y los fines de semana y nuestra venta se caracteriza por ser de volumen de unidades de precio medio bajo.

Dentro de la distribución de jornada a tiempo parcial existe equidad en ambos géneros. La jornada de mayor peso es la de 20 a 24 hora (37%), tanto en indefinidos como en eventuales siendo la proporción más alta en los eventuales que en los indefinidos teniendo estos últimos una jornada media mayor.

Analizando el tiempo completo y el tiempo parcial, observamos que el 48% de las personas tienen una jornada superior a 30 horas.

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 tiendas, conforme al criterio establecidos en el RD 902/2020.

VI.EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA CONCILIACIÓN A LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

El número de personas con reducción de jornada por guarda legal en tiendas son 247 (246 mujeres y 1 hombre), destacando con este dato que es un % muy bajo teniendo en cuenta la predominancia de mujeres en todas las plantillas y haciendo ver que en primera instancia desde Oysho primamos la conciliación horaria sin necesidad de reducción de jornada. La clase interna donde predominan las reducciones de jornada es en sales advisor, con 151 personas que es un 61%.

En cuanto a las jornadas observamos que la franja de jornada que mayor número de reducciones concentra es la de más de 35 horas (59%).

VII.INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Ni a nivel global ni a nivel de tiendas se puede hablar de infrarrepresentación femenina, ya que el porcentaje de mujeres en este colectivo es del 99%.

VIII.RETRIBUCIONES

INDITEX

A las plantillas de tiendas les resulta de aplicación los convenios colectivos de comercio de cada una de las provincias en que prestan servicio, por lo que su retribución se ajusta a las tablas salariales de los convenios provinciales. Todas las retribuciones, al derivarse de la negociación colectiva, son idénticas para mujeres y hombres.

Además de la retribución fijada por el convenio de aplicación, perciben una retribución variable en función de la venta, comisiones e incentivos para los puestos de responsabilidad.

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

En el año 2021 no se ha activado ningún protocolo de acoso sexual ni por razón de sexo.

X.SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En relación con los datos de bajas temporales y permisos, están agrupados en accidente laboral, enfermedad común, maternidad/paternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia y matrimonio. El mayor porcentaje se concentra en enfermedad común tanto en hombres como en mujeres.

XI.LENGUAJE, COMUNICACIÓN E IMAGEN EMPRESARIAL.

Todos los días, a la apertura y cierre de tienda, se realizan unas reuniones de equipo llamadas Meet and go, en las que se tratan contenidos sobre el negocio y también se han realizado acciones específicas sobre diversas materias, tendencias, prevención y en materia de la igualdad, coincidiendo con el día de la mujer, se ha realizado la semana de la igualdad con contenidos especiales sobre este tema.

Cada año, el 8 de marzo, es un día de conmemoración del Día Internacional de la Mujer, realizando diferentes acciones tanto a nivel corporativo como a nivel de cadena con el objetivo de sensibilizar y difundir la cultura igualitaria.

XII.VIOLENCIA DE GÉNERO.

No ha habido ningún caso.

DIAGNÓSTICO OYSHO DISEÑO, S.L.

1.-INTRODUCCIÓN

1.1. INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE OYSHO DISEÑO, S.A.

Oysho Diseño S.L, es una empresa constituida en el año 2009, perteneciente al Grupo Inditex, perteneciente al Grupo Inditex, su objeto social es la creación de diseños industriales de colecciones de moda y complementos para la empresa Oysho España S.A. Su plantilla se dedica al Diseño, Patronaje y la confección.

Los equipos de diseño, enfocado en la creación de diseño de ropa interior femenina, están en contacto permanente con los equipos de tiendas y on line a través del departamento de gestión de producto permitiendo detectar los gustos de los clientes al momento.

Nuestro modelo de negocio se centra en el cliente, que busca la calidad tanto en el producto y los acabados como en la atención que recibe. Sus oficinas centrales de la empresa y su plataforma logística están ubicadas en la provincia de Barcelona, en Tordera y Palafolls respectivamente.

1.2. OYSHO DISEÑO, EN MATERIA DE IGUALDAD

Desde el año 2013, Oysho España, S.A., ha contado con un Plan de Igualdad que se ha ido renovando y que ha sido negociado con los sindicatos con representación sindical en la cadena.

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

Como resultado del compromiso del grupo con la Igualdad, Inditex ha sido incluido (enero 2021), por segundo año consecutivo, en el Índice de Igualdad de Género de Bloomberg. Este índice incluye las compañías más comprometidas con la igualdad de género a través de sus políticas y la transparencia en la divulgación de sus programas y datos relacionados con el género. También este año, Inditex ha sido reconocida por World Benchmarking Alliance como una de las empresas más sólidas dentro de su índice anual Gender Equality.

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

INDITEX

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.-ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO

2.1. INTRODUCCIÓN

A continuación, se va a realizar un análisis del Cuestionario Diagnóstico aprobado en el seno de la comisión negociadora con fecha del 19 de octubre de 2022. Dicho cuestionario recoge los datos de la empresa Oysho Diseño, S.L., 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:

- I. Proceso de selección y contratación.
- II. Clasificación profesional.
- III. Formación.
- IV. Promoción profesional.
- V. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva.
- VI. Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- VII. Infrarrepresentación femenina.
- VIII. Retribuciones,
- IX. Prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.
- X. Salud laboral desde la perspectiva de género.
- XI. Lenguaje, comunicación e imagen empresarial.

XII. Violencia de género.

Un primer análisis de la plantilla media global del 2021 de Oysho Diseño S.L., arroja un dato de 64 personas, de las cuales 57 son mujeres y 7 son hombres.

En base a estos datos se puede afirmar que, Oysho Diseño tiene una plantilla eminentemente femenina, con un 89% de mujeres frente a un 11% de hombres.

En el año 2021, el porcentaje de eventualidad total empresa ha sido de un 5%. Desagregado por género, en mujeres es también de un 4%, mientras que en hombres este porcentaje sube un poco hasta el 10%.

En cuanto al dato desagregado entre tipo de contrato y jornada, el 6% de la contratación de Oysho Diseño, es a tiempo parcial. Este porcentaje de parcialidad es superior en el colectivo de hombres (10%), la política de contratación aquí es a tiempo completo.

En Oysho Diseño, el colectivo mayoritario desde el punto de vista de contratación es el indefinido a tiempo completo, representando un 89% en el caso de las mujeres y un 90% en el caso de los hombres.

2.2. CUESTIONES COMUNES

El equipo que integra el Departamento de Personas tiene como objetivo encontrar el mejor talento y apoyarlo en su crecimiento dentro de nuestra empresa, garantizando un trato adecuado hacia todas las personas que han trabajado, trabajan o trabajarán en Oysho.

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 de Oysho están disponibles en Inditex Careers y/o Talento, portal que aglutina todas las vacantes de cada una de las marcas del grupo. No obstante, la bolsa de personas candidatas se complementa con la utilización de otras webs de búsqueda de empleo o la recogida de cv físicos que se entregan en nuestras tiendas u oficinas.

En Madrid y Barcelona disponemos de dos Talent Centers en los que se gestiona la incorporación de personas en diferentes ciudades.

Dentro de la Semana de Igualdad 2021 se realizó una campaña informativa sobre los diferentes formularios que están disponibles en la aplicación INET (formulario de ampliación jornada, interés promoción y sugerencias formación y medidas). Durante el último trimestre del 2021 se informó y/o formó a RR.HH, que a su vez desplegaron esta información con el equipo de responsables de tienda.

INDITEX

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.

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.

Oysho garantiza el disfrute a sus empleados de un ambiente laboral libre de cualquier forma de acoso, intimidación o violencia en cualquiera de sus manifestaciones. Así, prohíbe toda forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal en sus equipos, así como cualquier otra conducta que pudiera generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.

Se ha firmado un Convenio de Colaboración con el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad para promover la sensibilización sobre la violencia de género y la inserción laboral de las víctimas.

Todos 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.

El día 25 de noviembre se realizan diversas acciones con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, así como el 8 de marzo con motivo del Día de la Mujer.

En cumplimiento del RD 902/2020 KPMG ha realizado un ejercicio de valoración de puestos de trabajo a través del sistema sKale, un sistema cuantitativo basado en puntos y factores, que presenta distintas características alineadas con los requerimientos jurídicos y las directrices marcadas por el Ministerio de Igualdad. Una vez realizado y aprobado este ejercicio se ha puesto en relación con el registro salarial.

El registro salarial se ha llevado a cabo informando de los promedios y las medianas de los conceptos retributivos desagregados por sexo. Este registro se ha llevado a cabo tanto de lo percibido realmente como de los importes normalizados y, en ninguno de los casos, se ha observado una brecha salarial superior al 25% por razón de sexo en la remuneración total, conforme a los criterios establecidos en el RD 902/2020.

Para la realización de la auditoría retributiva ha intervenido Deloitte, realizando la misma y verificando que el sistema retributivo de la empresa, así como el ejercicio de valoración de puestos, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución y, por lo tanto, con los establecido en el RD 902/2020.

2.3. ANALISIS DE LAS MATERIAS

2.3.1. ANALISIS DE SERVICIOS CENTRALES

I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La política de contratación es a tiempo completo indefinida (95%), siendo la contratación eventual totalmente residual, en concreto 2 mujeres a tiempo completo y 1 hombre y habiendo 4 mujeres indefinida a tiempo parcial.

En la distribución de la plantilla por edades, la edad media es de 34 años, siendo la de mujeres de 35 años y 32 años hombres.

Se observa que la plantilla de Oysho Diseño S.A. en su mayoría las mujeres el 62% se encuentran en las franjas de 25 y 34 años y los hombres el 68% tienen edades de 25 a 34 años.

La presencia de hombres respecto a mujeres es mayor en las franjas de edad más bajas.

Respecto a los datos de antigüedad, la antigüedad media es de 4,16 años en la empresa y en ambos sexos la mayor antigüedad está entre 1 y 9 años.

Las nuevas incorporaciones son más hombres, aunque recordamos que el % de hombres es mucho menor que de mujeres.

La dirección de área es gestionada por una mujer, y de los 6 responsables de equipo, 5 de ellas son mujeres.

El 87% de la plantilla trabaja como personal técnico, con una mayoría entre 25 y 34 años, con una antigüedad entre 1 y 9 años.

Como Staff solo trabaja una persona que es hombre.

II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Para el análisis de la distribución de la plantilla por agrupación de puestos se han acordado 4 agrupaciones:

1. DIRECCIÓN/RESPONSABLE DE DEPARTAMENTO

2. RESPONSABLE DE EQUIPO

3. TÉCNICO/A.

4.STAFF

La Dirección de área está ocupada por una mujer, y como responsables de equipo hay 6 personas de las cuales 5 de ellas son mujeres.

En el puesto de técnicos es donde se concentra la mayor parte de la plantilla (56 personas), que supone un 87%, la presencia de las mujeres es de 89%, acorde con la representatividad en la empresa

III.FORMACIÓN

El análisis de la formación impartida se ha distribuido en 5 grupos: formación corporativa, habilidades, idiomas, producto y moda, procesos y herramientas.

Debido a cómo funciona el sistema de registro el análisis que se ha aportado es sobre el número de participantes, sin el detalle del contenido de cada uno de los grupos.

A nivel de formación registrada actualmente, vemos que el 54% de la formación corresponde a formación corporativa, 4% producto y moda, 27% procesos y herramientas, 11% idiomas y 3% en habilidades.

También observamos que la distribución de la formación es similar en mujeres y hombres.

Aunque no queda reflejado en la tabla, 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.

A medida que se vaya mejorando la herramienta de seguimiento de la formación automática, esta tabla se ampliará con mayor detalle, sobre el tipo de formación realizada.

IV.PROMOCIÓN PROFESIONAL.

En relación con la promoción, se ha acordado definir como promoción los cambios relativos a las agrupaciones de puestos definidas anteriormente.

V.CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

La prestación de servicios en Oysho Diseño, en la localidad de Tordera, en Barcelona, se realiza de lunes a viernes con una jornada de 40 horas semanales. La empresa pone a disposición de los trabajadores algunos servicios subvencionados como son el comedor de empresa y el servicio de autobús.

Las condiciones de trabajo en general vienen reguladas por el Convenio Colectivo de Trabajo del Sector del Comercio Textil de Barcelona.

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 de los servicios centrales, conforme al criterio establecidos en el RD 902/2020.

VI.EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Durante el 2021 no había personas acogidas a este derecho.

VII.INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

No se puede hablar de infrarrepresentación femenina, ya que el porcentaje de mujeres en este colectivo es del 89%.

VIII.RETRIBUCIONES

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.

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

En el año 2021 no se ha activado ningún protocolo de acoso sexual ni por razón de sexo.

X.SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

En relación con los datos de bajas temporales y permisos, están agrupados en accidente laboral, enfermedad común, permiso de nacimiento y riesgo de embarazo. El mayor porcentaje se concentra en enfermedad común tanto en hombres como en mujeres.

XI.LENGUAJE, COMUNICACIÓN E IMAGEN EMPRESARIAL.

INDITEX

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.

XII.VIOLENCIA DE GÉNERO

Respecto a violencia de genero no ha habido ningún caso en el 2021 ni se ha activado ningún protocolo de acoso sexual ni por razón de sexo.

DIAGNÓSTICO PULL&BEAR ESPAÑA, S.A.

1.-INTRODUCCIÓN

1.1. INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PULL&BEAR

PULL&BEAR arranca en el año 1991 con clara vocación internacional y con la intención de vestir a jóvenes comprometidos con su entorno, que se visten de forma relajada, huyendo de los estereotipos. Para estas personas PULL&BEAR recoge las últimas tendencias internacionales que mezcla con las influencias que marca la calle y los clubs de moda, y las reinterpreta a su estilo para transformarlas en prendas cómodas y fáciles de llevar.

En 1998 arranca la primera colección de mujer. Este mismo año se crea la primera página web.

Perteneciente al grupo Inditex, PULL&BEAR está presente en 76 mercados con una red de más de 970 tiendas y la tienda on line.

Tanto las oficinas centrales de la compañía como su plataforma logística se encuentran en Narón, A Coruña.

En esta localidad, en 2016, PULL&BEAR crea una nueva sede de oficinas centrales que cumple con los estándares medioambientales más exigentes. Así lo acredita su certificación Leed Oro, el mayor reconocimiento en sostenibilidad de edificios y construcciones.

En el año 2021 contaba con 183 tiendas en España distribuidas en 46 provincias.

1.2. PULL&BEAR ESPAÑA EN MATERIA DE IGUALDAD

INDITEX

Desde el año 2012, PULL&BEAR España ha contado con un Plan de Igualdad que se ha ido renovando y que ha sido negociado con los sindicatos con representación sindical en la cadena.

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

Como resultado del compromiso del grupo con la Igualdad, Inditex ha sido incluido (enero 2021), por segundo año consecutivo, en el Índice de Igualdad de Género de Bloomberg. Este índice incluye las compañías más comprometidas con la igualdad de género a través de sus políticas y la transparencia en la divulgación de sus programas y datos relacionados con el género. También este año, Inditex ha sido reconocida por World Benchmarking Alliance como una de las empresas más sólidas dentro de su índice anual Gender Equality.

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

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

2.-ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO

2.1. INTRODUCCIÓN

A continuación, se va a realizar un análisis del Cuestionario Diagnóstico aprobado en el seno de la comisión negociadora con fecha del 19 de octubre de 2022. Dicho cuestionario recoge los datos de la empresa PULL&BEAR España, SA. y PULL&BEAR Diseño SL., correspondientes al año 2021. Se ha de tener en cuenta

INDITEX

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:

- I. Proceso de selección y contratación.
- II. Clasificación profesional.
- III. Formación.
- IV. Promoción profesional.
- V. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva.
- VI. Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- VII. Infrarrepresentación femenina.
- VIII. Retribuciones,
- IX. Prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.
- X. Salud laboral desde la perspectiva de género.
- XI. Lenguaje, comunicación e imagen empresarial.
- XII. Violencia de género.

Un primer análisis de la plantilla media global del 2021 de PULL&BEAR ESPAÑA, SA. en su totalidad, sin distinguir entre los colectivos de tiendas y servicios centrales, arroja un dato de 2975 personas, de las cuales 2408 son mujeres y 567 son hombres.

En base a estos datos se puede afirmar que, PULL&BEAR España tiene una plantilla eminentemente femenina, con un 81% de mujeres frente a un 19% de hombres.

Respecto a la distribución entre tiendas y oficinas, el 77% de la plantilla de PULL&BEAR España pertenece al equipo de tiendas frente al 23% que es colectivo oficinas, siendo la representación de las mujeres en este último colectivo de un 59%.

En la diferenciación de tiendas y oficinas vemos que la gran mayoría de las personas de la compañía trabaja en tiendas donde lo hacen el 92% de las mujeres y el 77% de los hombres.

INDITEX

La distribución por sexo en cada una de las áreas es diferente: en oficinas un 41% la presencia es masculina frente al 16.5% en el caso de tienda.

En el año 2021, la mayoría de la plantilla tiene un contrato indefinido siendo el porcentaje de eventualidad en tiendas de un 21% y en SSCC de un 1%.

En cuanto al dato desagregado entre tipo de contrato y jornada, vemos que el colectivo mayoritario desde el punto de vista de la contratación es el indefinido a jornada completa en un 41% , representando un 47% los hombres y un 40% las mujeres.

La mayoría de las personas que tienen una jornada parcial están contratadas de manera indefinida: un 38% frente al 20% de eventuales a jornada parcial.

Necesitaremos analizar los datos de los dos colectivos (tiendas y servicios centrales) separadamente, ya que es en tienda donde se concentra el mayor colectivo a tiempo parcial. En SSCC un 99% de la plantilla es indefinida.

2.2. CUESTIONES COMUNES A AMBOS COLECTIVOS

El equipo que integra el Departamento de Personas tiene como objetivo encontrar el mejor talento y apoyarlo en su crecimiento dentro de nuestra empresa, garantizando un trato adecuado hacia todas las personas que han trabajado, trabajan o trabajarán en PULL&BEAR.

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 de PULL&BEAR están disponibles en Inditex Careers y/o Talento, portal que aglutina todas las vacantes de cada una de las marcas del grupo. No obstante, la bolsa de personas candidatas se complementa con la utilización de otras webs de búsqueda de empleo.

En Madrid y Barcelona disponemos de dos Talent Centers en los que se gestiona la incorporación de personas en diferentes ciudades.

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.

Todas las personas que forman parte de la compañía tienen acceso a TRAIN, una plataforma de **formación** en la que tienen disponibles además de las formaciones obligatorias como PRL o Compliance, multitud de formaciones específicas voluntarias.

INDITEX

Desde del 2016 PULL&BEAR España, cuenta con un **protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo** que ha sido negociado y aprobado en el ámbito del plan de igualdad de la empresa.

PULL&BEAR garantiza el disfrute a sus empleados de un ambiente laboral libre de cualquier forma de acoso, intimidación o violencia en cualquiera de sus manifestaciones. Así, prohíbe toda forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal en sus equipos, así como cualquier otra conducta que pudiera generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.

Se ha firmado un Convenio de Colaboración con el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad para promover la sensibilización sobre la violencia de género y la inserción laboral de las víctimas.

Todos 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.

El día 25 de noviembre se realizan diversas acciones con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, así como el 8 de marzo con motivo del Día de la Mujer.

En cumplimiento del RD 902/2020 KPMG ha realizado un ejercicio de valoración de puestos de trabajo a través del sistema sKale, un sistema cuantitativo basado en puntos y factores, que presenta distintas características alineadas con los requerimientos jurídicos y las directrices marcadas por el Ministerio de Igualdad. Una vez realizado y aprobado este ejercicio se ha puesto en relación con el registro salarial.

El **registro salarial** se ha llevado a cabo informando de los promedios y las medianas de los conceptos retributivos desagregados por sexo. Este registro se ha llevado a cabo tanto de lo percibido realmente como de los importes normalizados y, en ninguno de los casos, se ha observado una brecha salarial superior al 25% por razón de sexo en la remuneración total, conforme a los criterios establecidos en el RD 902/2020.

Para la realización de la **auditoría retributiva** ha intervenido Deloitte, verificando que el sistema retributivo de la empresa, así como el ejercicio de valoración de puestos, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución y, por lo tanto, con los establecido en el RD 902/2020.

2.3. ANALISIS DE LAS MATERIAS

2.3.1. ANALISIS DE SERVICIOS CENTRALES

I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En el análisis de los servicios centrales de PULL&BEAR España, el dato medio de plantilla de 2021 es de 318 personas, de las cuales 189 son mujeres y 129 hombres, lo que representa un 59% de mujeres frente al 41% de hombres.

La política de contratación en Servicios Centrales es de contratación indefinida (99%), siendo la contratación eventual totalmente residual.

Asimismo, los contratos en Servicios centrales son en su inmensa mayoría a tiempo completo (99%).

La eventualidad en Servicios Centrales es muy residual, en concreto 3 mujeres a tiempo completo.

En la distribución de la plantilla por edades, la edad media es de 37 años. Se observa que la plantilla de PULL&BEAR está mayoritariamente repartida en las franjas de 30 a 44 años estando en esta franja el 71% de las mujeres y el 63% de los hombres.

La edad media de ambos géneros es similar. En las mujeres 36 años y en los hombres 38 años.

Respecto a los datos de antigüedad, vemos que en los equipos de Servicios Centrales el 52% de la plantilla tiene una antigüedad que va desde 1 a 9 años. En estos tramos estarían el 49% de las mujeres y el 54% de los hombres.

De los tramos de mayor antigüedad en SSCC (de los 25 a 29 años) nos encontramos con 5 mujeres (2.6%) frente a 7 hombres (6.2%).

En relación con la distribución de edades por puestos y antigüedad vemos que hay departamentos ocupados en su mayoría por mujeres (Dirección de tiendas, RRHH, Inmobiliario y Expansión, y Recepción) frente a departamentos como los de Obras, Servicios generales y Tecnología, más masculinizados.

El 12% de los hombres de SSCC ocupan posiciones de Dirección llegando el 4% a ser Directores de área/ Director General, frente al 7% de mujeres ocupando posiciones de Dirección en su mayoría como directoras y/o responsables de departamento.

La mayoría de la plantilla de esta empresa es personal técnico, con similares porcentajes por sexo y edades comprendidas entre los 25 y 44 años, con una antigüedad de entre 1 y 14 años.

II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Para el análisis de la distribución de la plantilla por agrupación de puestos se han acordado 6 agrupaciones:

INDITEX

1. Dirección General
2. Dirección de Área
3. Dirección/Responsable de dpto.
4. Responsable de equipo
5. Técnico
6. Staff

En relación con la distribución de edades por puestos y antigüedad vemos que hay departamentos ocupados en su mayoría por mujeres (Dirección de tiendas, RRHH, Inmobiliario y Expansión, y Recepción) frente a departamentos como los de Obras, Servicios generales y Tecnología, más masculinizados.

La Dirección general está ocupada por una persona (un hombre) .

El 12% de los hombres de SSCC ocupan posiciones de Dirección llegando el 4% a ser Directores de área/ Director General, frente al 7% de mujeres ocupando posiciones de Dirección en su mayoría como directoras y/o responsables de departamento.

La mayoría de la plantilla de esta empresa es personal técnico, con similares porcentajes por sexo y edades comprendidas entre los 25 y 44 años, con una antigüedad de entre 1 y 14 años.

III. FORMACIÓN

El análisis de la formación impartida se ha distribuido en 6 grupos: cliente, formación corporativa, habilidades, idiomas, producto y moda, técnicas procesos y herramientas.

Debido a cómo funciona el sistema de registro el análisis que se ha aportado es sobre el número de participantes, sin el detalle del contenido de cada uno de los grupos.

A nivel de formación registrada actualmente, vemos que el 19% de la formación corresponde a formación corporativa y el 60% de la formación a temas relativos a procesos y herramientas.

INDITEX

También observamos que la distribución de la formación es similar en mujeres y hombres siendo un poco más alta en el colectivo de mujeres (60%), frente a la de los hombres (40%).

Aunque no queda reflejado en la tabla, 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 dentro y/o fuera de horario laboral.

A medida que se vaya mejorando la herramienta de seguimiento de la formación automática, esta tabla se ampliará con mayor detalle, sobre el tipo de formación realizada.

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.

IV. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

En relación con la promoción, se ha acordado definir como promoción los cambios relativos a las agrupaciones de puestos definidas anteriormente.

Han promocionado 5 personas (3 mujeres y 2 hombres). El 100% de estos hombres han promocionado a puestos de responsabilidad frente al 67% de las mujeres.

V. CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

La prestación de servicios en las oficinas centrales de PULL&BEAR, situadas en la localidad de Narón, en A Coruña, se realiza de lunes a viernes con una jornada de 40 horas semanales. La empresa pone a disposición de los trabajadores algunos servicios subvencionados como son el comedor de empresa y el servicio de autobús.

Las condiciones de trabajo en general vienen reguladas por el Convenio Colectivo de Trabajo del Sector del Comercio Vario de la provincia de A Coruña.

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 de los servicios centrales, conforme al criterio establecidos en el RD 902/2020.

VI. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

INDITEX

El número de personas con reducción de jornada por guarda legal en Servicios centrales es de 22 y pertenecen al colectivo de técnicos (73%) y responsables de equipo (27%) siendo en su mayoría mujeres (20 vs 2) representando el 90.9%.

VII. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

Ni a nivel global ni a nivel de servicios centrales se puede hablar de infrarrepresentación femenina, ya que el porcentaje de mujeres en este colectivo es del 59%.

VIII. RETRIBUCIONES

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.

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

En el año 2021 no se ha activado ningún protocolo de acoso sexual ni por razón de sexo.

X. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

En relación con los datos de bajas temporales y permisos, están agrupados en accidente laboral, enfermedad común, permiso de nacimiento. El mayor porcentaje se concentra en enfermedad común tanto en hombres como en mujeres.

XI. 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.

XII. VIOLENCIA DE GÉNERO

Respecto a violencia de género no ha habido ningún caso en servicios centrales en el 2021 ni se ha activado ningún protocolo de acoso sexual ni por razón de sexo.

2.3.2. ANALISIS DE TIENDA

I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En el análisis del colectivo de tienda de PULL&BEAR España, el dato medio de plantilla de 2021 es de 2.657 personas, de las cuales 2.219 son mujeres y 438 hombres, lo que representa un 84% de mujeres frente al 16% de hombres.

La política de contratación mayoritaria de las tiendas es la contratación indefinida, representando ésta un 77% frente al 23% de la contratación eventual. Desagregada por géneros, observamos que la contratación indefinida es mayor en mujeres que en hombres, 1726 mujeres vs 315 hombres (85% vs 15%). De esta contratación indefinida el 35% es a tiempo completo. Podemos concluir que la contratación predominante es la indefinida a tiempo parcial.

Con respecto a la contratación temporal en el año 2021 debido a las numerosas restricciones vinculadas al COVID (tiendas cerradas, limitación horaria, ...) llevaron a la empresa a realizar una política de contención de la contratación acudiendo a contratos de menor duración. De ahí que los datos de sustitución de maternidad/paternidad sea tan reducida. La mayoría de la contratación temporal es en la modalidad de acumulación de tareas con un 21%, 20% en el caso de las mujeres y un 25% en el caso de los hombres. Estas acumulaciones de tareas han estado fundamentalmente asociadas a cobertura de picos de venta.

En relación con las incorporaciones indefinidas en la empresa se recogen tanto datos relativos a altas nuevas, incorporaciones de excedencias u otros permisos que conlleven la suspensión de contrato y las conversiones indefinidas y bajas.

Observamos que ha habido 77 altas (67 mujeres y 10 hombres) y 87 conversiones indefinidas (73 mujeres y 14 hombres). Casi en su totalidad las conversiones han sido a tiempo parcial (78 personas). Cabe destacar que en su mayoría son retornos de excedencias repartidas en todas las clases internas siendo la clase interna de sales assistants la que concentra el mayor % de estas altas (un 84%: mayoritariamente mujeres 87% vs 70% hombres).

En cuanto a los motivos de las bajas indefinidas podemos observar que el 40% de las personas que han causado baja este año lo han hecho de manera voluntaria (44% hombres y 38% mujeres). Se observa que si atendemos a las modificaciones sustanciales de trabajo un mayor porcentaje de mujeres abandonan la empresa (21%) frente a los hombres (15%).

La identificación del hombre con la empresa ha tardado en llegar y la mayor concentración de éstos está en las ciudades más grandes y de mayor rotación, donde se nos concentra además un % alto de personas estudiantes que se incorporan en nuestras tiendas durante sus estudios.

INDITEX

En la distribución de la plantilla por edades, la edad media es de 31 años. Se observa que la plantilla de PULL&BEAR está mayoritariamente repartida en las franjas de 25 a 39 años, siendo la franja con mayor % la de 30 a 34 años en el caso de las mujeres (con un peso del 25%) y la de 20 a 34 años en el caso de los hombres (con un peso del 79 %).

La edad media de las mujeres es de 32 años frente a los 29 años de los hombres. Esto es debido a que la antigüedad de las mujeres, como veremos más adelante, es mayor con motivo de la incorporación tardía del hombre en nuestras tiendas.

Hay 8 mujeres y 4 hombres en tienda con más de 50 años.

Respecto a la antigüedad, vemos que el 47% de la plantilla de tienda lleva menos de 4 años: un 43% de mujeres y el 64% de los hombres.

El siguiente tramo con mayor plantilla es el que se encuentra entre los 10 y 14 años de antigüedad con un 23% de mujeres.

II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La edad y antigüedad en el caso de las mujeres es mayor que en los hombres. Más de la mitad de los hombres contratados en tienda están en las ciudades de mayor rotación (Madrid, Barcelona y Valencia). En las provincias de menor rotación se observa mayor antigüedad de nuestro personal con una presencia casi total de mujeres siendo la presencia de hombres residual.

Para el análisis de la distribución de la plantilla por puestos se han acordado 5 agrupaciones por clase interna, que se corresponderían con los siguientes puestos de cadena:

Clase Interna	Puesto Cadena
STORE MANAGER	ENCARGADO/A GRAL.
DEPARTMENT MANAGER	ENCARGADO/A SECCIÓN/ RESPONSABLE
VISUAL MERCHANDISER	COORDINADOR/A
CASHIER	CAJERO/A CENTRAL
SALES ASSISTANT	DEPENDIENTE/A

INDITEX

En todas las clases internas están casi equiparados por sexo siendo los hombres 2 puntos porcentuales por encima de las mujeres dentro el equipo de responsables de tienda (Store Manager y Department Manager).

La mayoría de hombres y mujeres trabajan como Sales Assistants (80% mujeres vs 78% hombres).

III. FORMACIÓN

Del análisis de la formación impartida se ha distribuido en 6 grupos, cliente, formación corporativa, habilidades, idiomas, producto y moda, procesos y herramientas. Debido a cómo funciona el sistema de registro el análisis que se ha aportado es las numero de participantes, sin el detalle del contenido de cada uno de los grupos.

A nivel de formación registrada actualmente, vemos que el 36% de la formación corresponde a formación corporativa y el 57% de la formación a temas relativos a procesos y herramientas.

También observamos que en cuanto a la distribución de la formación un 82% de mujeres vs el 18% de hombres.

Aunque no queda reflejado en la tabla, 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 dentro y/o fuera de horario laboral.

A medida que se vaya mejorando la herramienta de seguimiento de la formación automática, esta tabla se ampliará con mayor detalle del tipo de formación realizada.

IV. PROMOCIÓN PROFESIONAL

En relación con la promoción, se ha acordado definir como promoción los cambios relativos a las clases internas definidas anteriormente. Han promocionado 54 personas (43 mujeres y 11 hombres); la mayoría de ellas en tienda, habiendo 10 promociones a las oficinas centrales (6 mujeres y 4 hombres).

En cuanto a la promoción en tienda, la mayoría de las mujeres han promocionado al puesto de Store Manager (19) y department manager (17) y a SSCC (6), y los hombres han promocionado tanto al puesto de Store Manager (4) , Department Manager (3) como a los SSCC (4).

En cuanto a las promociones de central, 4 mujeres han promocionado a la agrupación de técnica frente a 3 de los hombres para esta misma posición.

V. CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

INDITEX

Las condiciones de trabajo vienen reguladas por el Convenio Colectivo de Trabajo del Sector del Comercio en cada una de las provincias donde se ubican las tiendas de PULL&BEAR. Además de lo estipulado por cada uno de los convenios colectivos, la plantilla de tienda recibe mensualmente una comisión por ventas.

En cuanto a la distribución de la plantilla por jornada contratada el 35% tiene una jornada a tiempo completo, siendo más alta en mujeres que en hombres 36% en mujeres vs 33% en hombres. El 65% es a tiempo parcial (64% en mujeres vs 67% en hombres). Dicha parcialidad está asociada al comportamiento de la venta de las tiendas, que no es constante a lo largo de todo el horario comercial, habiendo horas y días valle y picos acusados de venta concentrados fundamentalmente en las tardes y fines de semana, de ahí la necesidad de cobertura del negocio con más personas en determinadas franjas horarias con objeto dar servicio al incremento de volumen de clientes que acuden a nuestras tiendas en los tramos ya comentados. Nuestra clientela es una clientela joven que acude a nuestras tiendas mayoritariamente por las tardes y los fines de semana y nuestra venta se caracteriza por ser de volumen de unidades de precio medio bajo.

Dentro de la distribución de jornada a tiempo parcial existe equidad en ambos géneros. La jornada de mayor peso es la de 20 a 24 horas (43%), tanto en mujeres como en hombres y tanto en indefinidos como en eventuales siendo la proporción más alta en los eventuales que en los indefinidos teniendo estos últimos una jornada media mayor.

Analizando el tiempo completo y el tiempo parcial, observamos que el 39% de las personas tienen una jornada superior a 30 horas (38% mujeres y 44% hombres) siendo esta proporción notablemente mayor en el personal indefinido en ambos géneros.

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 tiendas, conforme al criterio establecidos en el RD 902/2020.

VI. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA CONCILIACIÓN A LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

El número de personas con reducción de jornada por guarda legal en tiendas son 636 (632 mujeres y 4 hombres) repartidas en todas las agrupaciones de clase interna.

En cuanto a las jornadas observamos que la franja de jornada que mayor número de reducciones concentra es la de más de 35 horas (72%) siendo la franja con el menor número de reducciones la de 10 a 14 horas donde sólo una mujer se ha acogido a la misma. Asimismo, hay que destacar que el mayor porcentaje de reducción se produce en la franja de mayor jornada (más de 35 horas).

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Ni a nivel global ni a nivel de tiendas se puede hablar de infrarrepresentación femenina, ya que el porcentaje de mujeres en este colectivo es del 84%.

VII. RETRIBUCIONES

A las plantillas de tiendas les resulta de aplicación los convenios colectivos de comercio de cada una de las provincias en que prestan servicio, por lo que su retribución se ajusta a las tablas salariales de los convenios provinciales. Todas las retribuciones, al derivarse de la negociación colectiva, son idénticas para mujeres y hombres.

Además de la retribución fijada por el convenio de aplicación, perciben una retribución variable en función de la venta, comisiones e incentivos para los puestos de responsabilidad.

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

En el año 2021 no se ha activado ningún protocolo de acoso sexual ni por razón de sexo.

IX. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En relación con los datos de bajas temporales y permisos, están agrupados en accidente laboral, enfermedad común, maternidad/paternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia y matrimonio. El mayor porcentaje se concentra en enfermedad común tanto en hombres como en mujeres.

X. LENGUAJE, COMUNICACIÓN E IMAGEN EMPRESARIAL.

Todos los días, a la apertura y cierre de tienda, se realizan unas reuniones de equipo llamadas Niponas, en las que se tratan contenidos sobre el negocio y también se han realizado acciones específicas sobre diversas materias, tendencias, prevención y en materia de la igualdad, coincidiendo con el día de la mujer, se ha realizado la semana de la igualdad con contenidos especiales sobre este tema.

Cada año, el 8 de marzo, es un día de conmemoración del Día Internacional de la Mujer, realizando diferentes acciones tanto a nivel corporativo como a nivel de cadena con el objetivo de sensibilizar y difundir la cultura igualitaria.

XI. VIOLENCIA DE GÉNERO.

En el año 2021 no se ha tenido constancia de ningún caso en relación con este tema.

DIAGNÓSTICO PULL&BEAR DISEÑO, S.L.

1.-INTRODUCCIÓN

1.1. INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PULL&BEAR DISEÑO SL.

Pull & Bear Diseño, es una sociedad que se creó en el año 2009, perteneciente al Grupo Inditex, su objeto social es la creación de diseños industriales de colecciones de moda y complementos para la empresa Pull & Bear España S.A. Su plantilla se dedica al Diseño, Patronaje y la confección.

Los equipos de diseño, , organizados en torno a las secciones de Caballero y Señora, están en contacto permanente con los equipos de tiendas y on line a través del departamento de gestión de producto permitiendo detectar los gustos de los clientes al momento.

Nuestro modelo de negocio se centra en el cliente, que busca la calidad tanto en el producto y los acabados como en la atención que recibe. Sus oficinas centrales de la empresa y su plataforma logística están ubicadas en la provincia de Barcelona, en Tordera y Palafolls respectivamente.

Las oficinas centrales de la compañía se encuentran en Narón, A Coruña.

En esta localidad, en 2016, PULL&BEAR crea una nueva sede de oficinas centrales que cumple con los estándares medioambientales más exigentes. Así lo acredita su certificación Leed Oro, el mayor reconocimiento en sostenibilidad de edificios y construcciones.

1.2. PULL&BEAR DISEÑO SL. EN MATERIA DE IGUALDAD

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

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

INDITEX

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

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

2.-ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO

2.1. INTRODUCCIÓN

A continuación, se va a realizar un análisis del Cuestionario Diagnóstico aprobado en el seno de la comisión negociadora con fecha del 19 de octubre de 2022. Dicho cuestionario recoge los datos de la empresa PULL&BEAR Diseño SL., 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 analizando las siguientes áreas de intervención:

- I. Proceso de selección y contratación.
- II. Clasificación profesional.
- III. Formación.
- IV. Promoción profesional.
- V. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva.
- VI. Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- VII. Infrarrepresentación femenina.
- VIII. Retribuciones,

INDITEX

- IX. Prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.
- X. Salud laboral desde la perspectiva de género.
- XI. Lenguaje, comunicación e imagen empresarial.
- XII. Violencia de género.

Un primer análisis de la plantilla media global del 2021 de PULL&BEAR DISEÑO SL.. arroja un dato de 99 personas, de las cuales 69 son mujeres y 31 son hombres.

En el año 2021, la mayoría de la plantilla tiene un contrato indefinido un 95%: el 95% de las mujeres vs el 100% de los hombres. Las personas que trabajan de manera temporal casi en su totalidad, son mujeres.

Todas las personas del colectivo de SsCC de PULL&BEAR Diseño, SL trabajan a jornada completa.

2.2. CUESTIONES COMUNES

El equipo que integra el Departamento de Personas tiene como objetivo encontrar el mejor talento y apoyarlo en su crecimiento dentro de nuestra empresa, garantizando un trato adecuado hacia todas las personas que han trabajado, trabajan o trabajarán en PULL&BEAR Diseño SL..

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 de PULL&BEAR Diseño SL están disponibles en Inditex Careers y/o Talento, portal que aglutina todas las vacantes de cada una de las marcas del grupo. No obstante, la bolsa de personas candidatas se complementa con la utilización de otras webs de búsqueda de empleo.

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.

INDITEX

PULL&BEAR Diseño SL garantiza el disfrute a sus empleados de un ambiente laboral libre de cualquier forma de acoso, intimidación o violencia en cualquiera de sus manifestaciones. Así, prohíbe toda forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal en sus equipos, así como cualquier otra conducta que pudiera generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.

Se ha firmado un Convenio de Colaboración con el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad para promover la sensibilización sobre la violencia de género y la inserción laboral de las víctimas.

Todos 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.

El día 25 de noviembre se realizan diversas acciones con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, así como el 8 de marzo con motivo del Día de la Mujer.

En cumplimiento del RD 902/2020 KPMG ha realizado un ejercicio de valoración de puestos de trabajo a través del sistema sKale, un sistema cuantitativo basado en puntos y factores, que presenta distintas características alineadas con los requerimientos jurídicos y las directrices marcadas por el Ministerio de Igualdad. Una vez realizado y aprobado este ejercicio se ha puesto en relación con el registro salarial.

El registro salarial se ha llevado a cabo informando de los promedios y las medianas de los conceptos retributivos desagradados por sexo. Este registro se ha llevado a cabo tanto de lo percibido realmente como de los importes normalizados y, en ninguno de los casos, se ha observado una brecha salarial superior al 25% por razón de sexo en la remuneración total, conforme a los criterios establecidos en el RD 902/2020.

Para la realización de la auditoría retributiva ha intervenido Deloitte, realizando la misma y verificando que el sistema retributivo de la empresa, así como el ejercicio de valoración de puestos, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución y, por lo tanto, con los establecido en el RD 902/2020.

2.3. ANALISIS DE LAS MATERIAS

2.3.1. ANALISIS DE SERVICIOS CENTRALES

I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La política de contratación en Servicios Centrales es de contratación indefinida (96%), siendo la contratación eventual totalmente residual.

INDITEX

En la distribución de la plantilla por edades, la edad media es de 36 años.

La edad media de ambos géneros es similar. En las mujeres 36 años y en los hombres 37 años.

Se observa que la plantilla de PULL&BEAR Diseño está mayoritariamente repartida en las franjas de 25 a 39 años estando en esta franja el 57% de las mujeres y el 65% de los hombres.

Respecto a los datos de antigüedad, vemos que en los equipos de Diseño el 43% de la plantilla tiene una antigüedad inferior a los 4 años (42% mujeres y 44% hombres).

II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Para el análisis de la distribución de la plantilla por agrupación de puestos se han acordado 5 agrupaciones:

1. Dirección de Área
2. Dirección/ responsable de departamento
3. Responsable de equipo
4. Técnico
5. Staff

La mayoría de las personas de esta empresa el 85%, trabajan como personal técnico con unas edades comprendidas entre los 25 y los 39 años y con una antigüedad de 1 a 9 años.

Hay mayor número de mujeres en puestos de dirección (8 mujeres: 11%) frente al de hombres (3 hombres: 10%).

El 12% de los hombres de SSCC ocupan posiciones de Dirección llegando el 4% a ser Directores de área/ Director General, frente al 7% de mujeres ocupando posiciones de Dirección en su mayoría como directoras y/o responsables de departamento.

La mayoría de la plantilla de esta empresa es personal técnico con edades comprendidas entre los 25 y 39 años, con una antigüedad de entre 1 y 9 años.

INDITEX

III. FORMACIÓN

El análisis de la formación impartida se ha distribuido en 6 grupos: cliente, formación corporativa, habilidades, idiomas, producto y moda, técnicas procesos y herramientas.

Debido a cómo funciona el sistema de registro el análisis que se ha aportado es sobre el número de participantes, sin el detalle del contenido de cada uno de los grupos.

A nivel de formación registrada actualmente, vemos que el 34% de la formación corresponde a formación corporativa, el 31% a producto y moda, y el 28% de la formación a temas relativos a procesos y herramientas.

También observamos que la distribución de la formación en mujeres y hombres es un poco más alta en el colectivo de mujeres (69%), frente a la de los hombres (31%).

Aunque no queda reflejado en la tabla, 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 dentro y/o fuera de horario laboral.

A medida que se vaya mejorando la herramienta de seguimiento de la formación automática, esta tabla se ampliará con mayor detalle, sobre el tipo de formación realizada.

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.

IV. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

En relación con la promoción, se ha acordado definir como promoción los cambios relativos a las agrupaciones de puestos definidas anteriormente.

Han promocionado 5 personas (4 mujeres y 1 hombre).

V. CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

La prestación de servicios en las oficinas centrales de PULL&BEAR Diseño SL, situadas en la localidad de Narón, en A Coruña, se realiza de lunes a viernes con una jornada de 40 horas semanales. La empresa pone a disposición de los trabajadores algunos servicios subvencionados como son el comedor de empresa y el servicio de autobús.

Las condiciones de trabajo en general vienen reguladas por el Convenio Colectivo de Trabajo del Sector del Comercio Vario de la provincia de A Coruña.

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 de los servicios centrales, conforme al criterio establecidos en el RD 902/2020.

VI. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

El número de personas con reducción de jornada por guarda legal es de 2 y pertenecen en su totalidad al colectivo de técnicos (100%).

VII. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

Ni a nivel global ni a nivel de servicios centrales se puede hablar de infrarrepresentación femenina, ya que el porcentaje de mujeres en este colectivo es del 69%.

VIII. RETRIBUCIONES

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.

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

En el año 2021 no se ha activado ningún protocolo de acoso sexual ni por razón de sexo.

X. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

En relación con los datos de bajas temporales y permisos, están agrupados en accidente laboral, enfermedad común, permiso de nacimiento. El mayor porcentaje se concentra en enfermedad común tanto en hombres como en mujeres.

XI. 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.

XII. VIOLENCIA DE GÉNERO

Respecto a violencia de genero no ha habido ningún caso en servicios centrales en el 2021 ni se ha activado ningún protocolo de acoso sexual ni por razón de sexo.

DIAGNÓSTICO STRADIVARIUS ESPAÑA, S.A.

1.-INTRODUCCIÓN

1.1. INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE STRADIVARIUS ESPAÑA, S.A.

STRADIVARIUS ESPAÑA, S.A., nace en 1994 y en el año 1999 se integra en el Grupo Inditex con un formato comercial que da respuesta a las exigencias de un sector femenino, joven, interesado y gran conocedor de las nuevas tendencias.

Sus oficinas centrales están ubicadas en la provincia de Barcelona, inicialmente en la localidad de Sallent y desde 2017 en Cerdanyola del Valles.

En el año 2021 contaba con 227 tiendas en España distribuidas en 49 provincias.

1.2. STRADIVARIUS ESPAÑA EN MATERIA DE IGUALDAD

Desde el año 2014, Stradivarius España ha contado con un Plan de Igualdad que se ha ido renovando y que ha sido negociado con los sindicatos con representación en la cadena.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es una prioridad en el *Plan Estratégico* de Stradivarius como empresa del 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

INDITEX

parte del Consejo de Administración, la *Política de Diversidad e Inclusión*, además de quedar reflejado en los diferentes informes anuales publicados (*Memoria anual, Estado de información no financiera, Cuentas anuales, Informe de gestión e Informe de auditoría*).

Como resultado del compromiso del grupo con la Igualdad, Inditex ha sido incluido (enero 2021), por segundo año consecutivo, en el Índice de Igualdad de Género de Bloomberg. Este índice incluye las compañías más comprometidas con la igualdad de género a través de sus políticas y la transparencia en la divulgación de sus programas y datos relacionados con el género. También este año, Inditex ha sido reconocida por World Benchmarking Alliance como una de las empresas más sólidas dentro de su índice anual Gender Equality.

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

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

2.-ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO

2.1. INTRODUCCIÓN

A continuación, se va a realizar un análisis del Cuestionario Diagnóstico aprobado en el seno de la comisión negociadora con fecha del 5 de octubre de 2022. Dicho cuestionario recoge los datos de la empresa Stradivarius España 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:

INDITEX

- I. Proceso de selección y contratación.
- II. Clasificación profesional.
- III. Formación.
- IV. Promoción profesional.
- V. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva.
- VI. Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- VII. Infrarrepresentación femenina.
- VIII. Retribuciones,
- IX. Prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.
- X. Salud laboral desde la perspectiva de género.
- XI. Lenguaje, comunicación e imagen empresarial.
- XII. Violencia de género.

Un primer análisis de la plantilla media global del 2021 de Stradivarius España en su totalidad, sin distinguir entre los colectivos de tiendas y servicios centrales, arroja un dato de 3.910 personas, de las cuales 3.496 son mujeres y 414 son hombres.

En base a estos datos se puede afirmar que, Stradivarius España tiene una plantilla eminentemente femenina, con un 89% de mujeres frente a un 11% de hombres.

Respecto a la distribución entre tiendas y oficinas, el 92% de la plantilla de Stradivarius pertenece al equipo de tiendas frente al 8% que es colectivo oficinas, siendo la representación de las mujeres en este último colectivo de un 63%.

En el año 2021, el porcentaje de eventualidad total empresa ha sido de un 24%. Desagregado por género, en mujeres es también de un 24%, mientras que en hombres este porcentaje desciende hasta el 18%.

En cuanto al dato desagregado entre tipo de contrato y jornada, el 73% de la contratación de Stradivarius España es a tiempo parcial. Este porcentaje de parcialidad es un poco inferior en el colectivo de hombres (61%) por el peso que tienen éstos en los servicios centrales, con una política de contratación más centrada en el tiempo completo.

INDITEX

En Stradivarius España, el colectivo mayoritario desde el punto de vista de contratación es el indefinido a tiempo parcial, representando un 51% en el caso de las mujeres y un 44% en el caso de los hombres, por el efecto sede central ya comentado anteriormente. De ahí la necesidad de analizar los datos de los dos colectivos (tiendas y servicios centrales) separadamente, ya que es en tienda donde se concentra el mayor colectivo a tiempo parcial.

2.2. CUESTIONES COMUNES A AMBOS COLECTIVOS

El equipo que integra el Departamento de Personas tiene como objetivo encontrar el mejor talento y apoyarlo en su crecimiento dentro de nuestra empresa, garantizando un trato adecuado hacia todas las personas que han trabajado, trabajan o trabajarán en Stradivarius.

La empresa realiza la **selección, contratación y promoción** de acuerdo con los criterios establecidos por la Dirección y el Departamento de Personas. Todas las personas del equipo, encargadas 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 de Stradivarius están disponibles en Inditex Careers y/o Talento, portal que aglutina todas las vacantes de cada una de las marcas del grupo. No obstante, la bolsa de personas candidatas se complementa con la utilización de otras webs de búsqueda de empleo o la recogida de cv físicos que se entregan en nuestras tiendas u oficinas.

En Madrid y Barcelona disponemos de dos Talent Centers en los que se gestiona la incorporación de personas en diferentes ciudades.

Dentro de la Semana de Igualdad 2021 se realizó una campaña informativa sobre los diferentes formularios que están disponibles en la aplicación INET (formulario de ampliación jornada, interés promoción y sugerencias formación y medidas). Durante el último trimestre del 2021 se informó y/o formó a RR.HH, que a su vez desplegaron esta información con el equipo de responsables de tienda.

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.

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.

INDITEX

Desde del 2014 Stradivarius cuenta con un **protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo** que ha sido negociado y aprobado en el ámbito del plan de igualdad de la empresa.

Stradivarius garantiza el disfrute a sus empleados y empleadas de un ambiente laboral libre de cualquier forma de acoso, intimidación o violencia en cualquiera de sus manifestaciones. Así, prohíbe toda forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal en sus equipos, así como cualquier otra conducta que pudiera generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.

Se ha firmado un Convenio de Colaboración con el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad para promover la sensibilización sobre la violencia de género y la inserción laboral de las víctimas.

Todos 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.

El día 25 de noviembre se realizan diversas acciones con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, así como el 8 de marzo con motivo del Día de la Mujer.

En cumplimiento del RD 902/2020 KPMG ha realizado un ejercicio de **valoración de puestos** de trabajo a través del sistema sKale, un sistema cuantitativo basado en puntos y factores, que presenta distintas características alineadas con los requerimientos jurídicos y las directrices marcadas por el Ministerio de Igualdad. Una vez realizado y aprobado este ejercicio se ha puesto en relación con el registro salarial.

El **registro salarial** se ha llevado a cabo informando de los promedios y las medianas de los conceptos retributivos desagregados por sexo. Este registro se ha llevado a cabo tanto de lo percibido realmente como de los importes normalizados y, en ninguno de los casos, se ha observado una brecha salarial superior al 25% por razón de sexo en la remuneración total, conforme a los criterios establecidos en el RD 902/2020.

Para la realización de la **auditoría retributiva** ha intervenido Deloitte, verificando que el sistema retributivo de la empresa, así como el ejercicio de valoración de puestos, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución y, por lo tanto, con lo establecido en el RD 902/2020.

2.3. ANALISIS DE LAS MATERIAS

2.3.1. ANALISIS DE SERVICIOS CENTRALES

I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En el análisis de los Servicios centrales de Stradivarius España, el dato medio de plantilla de 2021 es de 318 personas, de las cuales 200 son mujeres y 118 hombres, lo que representa un 63% de mujeres frente al 37% de hombres.

La política de contratación en Servicios Centrales es de contratación indefinida (99%), siendo la contratación eventual totalmente residual.

Asimismo, los contratos en Servicios centrales son todos a tiempo completo.

La eventualidad en Servicios Centrales es muy residual, concentrada en contratos de interinidad, normalmente de corta duración.

En la distribución de la plantilla por edades, la edad media es de 39 años. Se observa que la plantilla de Stradivarius España está mayoritariamente en la franja de 30 a 39 años, estando en esta franja el 44% de las mujeres y el 46% de los hombres.

La edad media de ambos géneros es muy similar. En las mujeres 38 años y en los hombres 40 años.

Respecto a los datos de antigüedad, vemos que en los equipos de Servicios Centrales la antigüedad media es de 10 años en la empresa, siendo de 10 años en las mujeres y de 11 años en los hombres. El 48% de la plantilla se encuentra en el rango entre 1 y 9 años de antigüedad. Y solo el 6% de las personas cuenta con una antigüedad inferior a un año, estando prácticamente todas bajo la modalidad de contratación indefinida.

En relación con la distribución de edades por puestos y antigüedad, cabe destacar que en los puestos incluidos en las áreas de Dirección (dirección general y dirección de área) las edades y antigüedades son las más altas de la empresa, en concreto con edades de entre 45 y 54 años y hasta 29 años de antigüedad. En el colectivo mayoritario (técnicos), la mayoría tiene edades comprendidas entre 25 y 39 años y una antigüedad de entre 1 y 9 años.

II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

INDITEX

Para el análisis de la distribución de la plantilla por agrupación de puestos se han acordado 6 agrupaciones:

1. Dirección General
2. Dirección de Área
3. Dirección/Responsable de dpto.
4. Responsable de equipo
5. Técnico/a
6. Staff

La Dirección General está ocupada por una persona, en este caso, un hombre. Y en la Dirección de área contamos con paridad entre mujeres (50%) y hombres (50%).

En cuanto a la agrupación de Responsables de departamento, es la de mayor representatividad femenina, con un 67% de mujeres.

En la agrupación de técnicos/as es donde se concentra la mayor parte de la plantilla (179 personas), siendo un 64% de mujeres y un 36% de hombres.

En un análisis por departamentos o áreas, vemos que hay áreas feminizadas: dirección de tiendas (26 mujeres vs 6 hombres, 81% vs 19%), recursos humanos (23 mujeres vs 2 hombres, 92% vs 8%) y recepción (2 mujeres vs 0 hombres, 100% mujeres); y áreas claramente masculinizadas: inmobiliario y expansión (2 hombres y ninguna mujer, 100%), tecnología (8 hombres y 2 mujeres, 80% vs 20%).

III. FORMACIÓN

El análisis de la formación impartida se ha distribuido en 6 grupos: cliente, formación corporativa, habilidades, idiomas, producto y moda, procesos y herramientas.

Debido a cómo funciona el sistema de registro, el análisis que se ha aportado es sobre el número de participantes, sin el detalle del contenido de cada uno de los grupos.

A nivel de formación registrada actualmente, vemos que el 39% de la formación corresponde a formación corporativa y el 51% de la formación a temas relativos a procesos y herramientas.

INDITEX

También observamos que la distribución de la formación es similar en mujeres y hombres siendo un poco más alta en el colectivo de mujeres (72% de participantes), por encima de la media de las mujeres de los servicios centrales de Stradivarius España (63%).

Aunque no queda reflejado en la tabla, 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.

A medida que se vaya mejorando la herramienta de seguimiento de la formación automática, esta tabla se ampliará con mayor detalle, sobre el tipo de formación realizada.

IV. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

En relación con la promoción, se ha acordado definir como promoción los cambios relativos a las agrupaciones de puestos definidas anteriormente.

Durante 2021 en Servicios Centrales no se ha producido ninguna promoción de estas características.

V. CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

La prestación de servicios en las oficinas centrales de Stradivarius España, situadas en la localidad de Cerdanyola del Valles, se realiza de lunes a viernes con una jornada de 40 horas semanales. La empresa pone a disposición de los trabajadores y trabajadoras algunos servicios subvencionados como son el comedor de empresa y el servicio de autobús.

Las condiciones de trabajo en general vienen reguladas por el Convenio Colectivo de Trabajo del Sector del Comercio Textil de Barcelona.

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 de los servicios centrales, conforme al criterio establecidos en el RD 902/2020.

VI. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

INDITEX

El número de personas con reducción de jornada por guarda legal en Servicios centrales es de 6 y pertenecen al colectivo de técnicos (83%) y staff (17%) siendo todas mujeres (100%).

VII. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

Ni a nivel global ni a nivel de servicios centrales se puede hablar de infrarrepresentación femenina, ya que el porcentaje de mujeres en este colectivo es del 63%.

VIII. RETRIBUCIONES

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.

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

En el año 2021 no se ha activado ningún protocolo de acoso sexual ni por razón de sexo.

X. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

En relación con los datos de bajas temporales y permisos, están agrupados en accidente laboral, enfermedad común, permiso de nacimiento y riesgo durante el embarazo. El mayor porcentaje se concentra en enfermedad común tanto en hombres como en mujeres.

XI. 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.

XII. VIOLENCIA DE GÉNERO

Respecto a violencia de género no ha habido ningún caso en Servicios centrales en el 2021 ni se ha activado ningún protocolo de acoso sexual ni por razón de sexo.

2.3.2. ANALISIS DE TIENDA

I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En el análisis del colectivo de tienda de Stradivarius España, el dato medio de plantilla de 2021 es de 3.592 personas, de las cuales 3.296 son mujeres y 296 hombres, lo que representa un 92% de mujeres frente al 8% de hombres.

La política de contratación mayoritaria de las tiendas es la contratación indefinida, representando ésta un 74% frente al 26% de la contratación eventual. Desagregada por géneros, observamos que la contratación indefinida es mayor en mujeres que en hombres, 2.446 mujeres vs 222 hombres (92% vs 8%). De esta contratación indefinida el 26% es a tiempo completo. Podemos concluir que la contratación predominante es la indefinida a tiempo parcial.

Con respecto a la contratación temporal en el año 2021 debido a las numerosas restricciones vinculadas al COVID (tiendas cerradas, limitación horaria, ...) llevaron a la empresa a realizar una política de contención de la contratación acudiendo a contratos de menor duración. De ahí que los datos de sustitución de maternidad/paternidad sea tan reducida. La mayoría de la contratación temporal es en la modalidad de acumulación de tareas con un 21%, (21% en el caso de las mujeres y un 22% en el caso de los hombres). Estas acumulaciones de tareas han estado fundamentalmente asociadas a cobertura de picos de venta.

En relación con las incorporaciones indefinidas en la empresa, se recogen datos relativos a altas nuevas e incorporaciones de excedencias u otros permisos que conlleven la suspensión de contrato.

INDITEX

Observamos que ha habido 175 altas indefinidas (171 mujeres y 4 hombres) y 47 conversiones indefinidas (42 mujeres y 5 hombres). Casi en su totalidad las conversiones han sido a tiempo parcial. En cuanto a las altas cabe destacar que en su mayoría son retornos de excedencias repartidas en todas las clases internas, siendo 52 a tiempo completo (100% mujeres) y siendo la clase interna de *Sales Assistant* la que concentra el mayor % de estas altas (93% global).

En cuanto a los motivos de las bajas indefinidas podemos observar que se reparten de manera más o menos equilibrada por género según su representatividad (donde hay muestra suficiente) a excepción de las excedencias vinculadas al cuidado donde casi en su totalidad son mujeres y el % de excedencias voluntarias que es notablemente mayor en los hombres en proporción a su representatividad (56% vs 8% representatividad). Ya hemos comentado anteriormente que la identificación del hombre con la empresa ha tardado en llegar y que la mayor concentración de éstos está en las ciudades más grandes y de mayor rotación, donde se nos concentra además de esto un % alto de personas estudiantes que se incorporan en nuestras tiendas durante sus estudios.

En la distribución de la plantilla por edades, la edad media es de 31 años. Se observa que la plantilla de Stradivarius España está mayoritariamente repartida en las franjas de 20 a 39 años, siendo la franja con mayor % la de 25 a 34 años en el caso de las mujeres (con un peso del 44%) y la de 20 a 29 años en el caso de los hombres (con un peso del 65%).

La edad media de las mujeres es de 31 años frente a los 28 años de los hombres. Esto es debido a que la antigüedad de las mujeres, como veremos más adelante, es mayor con motivo de la incorporación tardía del hombre en nuestras tiendas.

Si miramos los datos de antigüedad, vemos la estabilidad de las mujeres en los equipos de tienda con una media de 7 años de antigüedad frente a los 4 años de antigüedad de los hombres. El 71% de los hombres tiene una antigüedad inferior a los 4 años. El 38% de las mujeres tiene una antigüedad superior a 10 años.

II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

INDITEX

La edad y antigüedad en el caso de las mujeres es notablemente mayor que en los hombres. Más de la mitad de los hombres contratados en tienda están en las ciudades de mayor rotación, en concreto el 39% trabaja en Madrid y Barcelona y el 70% están concentrados en 8 provincias (Madrid, Barcelona, Málaga, Sevilla, Valencia, Granada y Badajoz). En las provincias de menor rotación se observa mayor antigüedad de nuestro personal con una presencia casi total de mujeres siendo la presencia de hombres residual. El interés del hombre por incorporarse en Stradivarius comenzó en las ciudades más grandes y fueron incorporándose paulatinamente en el resto de las provincias.

Para el análisis de la distribución de la plantilla por puestos se han acordado 4 agrupaciones por clase interna, que se corresponderían con los siguientes puestos de cadena:

CLASE_DE_PUESTO	PUESTO
01. STORE MANAGER	ENCARGADO/A GRAL.
02. DEPUTY MANAGER	2ª ENCARGADO/A
03. DEPARTMENT MANAGER	SUNDAY
15. SALES ASSISTANT	VENDEDOR/A

En todas las clases internas predomina la presencia de mujeres. En la clase interna *Store Managers* (95% mujeres vs 5% hombres), *Deputy Managers* (90% mujeres vs 10% hombres), *Department Managers* (88% mujeres vs 12% hombres) y *Sales Assistant* (92% mujeres vs 8% hombres).

III. FORMACIÓN

Del análisis de la formación impartida se ha distribuido en 6 grupos, cliente, formación corporativa, habilidades, idiomas, producto y moda, procesos y herramientas. Debido a cómo funciona el sistema de registro el análisis que se ha aportado es el número de participantes, sin el detalle del contenido de cada uno de los grupos.

A nivel de formación registrada actualmente, vemos que el 83% de la formación corresponde a formación corporativa.

También observamos que la distribución de la formación es similar en mujeres y hombres siendo ligeramente más alta en el colectivo de mujeres (93% de participantes), por encima de la media de las mujeres en las Tiendas de Stradivarius (92%).

INDITEX

Aunque no queda reflejado en la tabla, 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.

A medida que se vaya mejorando la herramienta de seguimiento de la formación automática, esta tabla se ampliará con mayor detalle del tipo de formación realizada.

IV. PROMOCIÓN PROFESIONAL

En relación con la promoción, se ha acordado definir como promoción los cambios relativos a las clases internas definidas anteriormente. Han promocionado 80 personas (73 mujeres y 7 hombres).

La mayoría de las mujeres han promocionado al puesto de *Deputy Manager* (40), a *Store Manager* (19) y a *Department Manager* (14), y hombres han promocionado al puesto de *Deputy Manager* (4) y a *Store Manager* (3).

V. CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Las condiciones de trabajo vienen reguladas por el Convenio Colectivo de Trabajo del Sector del Comercio en cada una de las provincias donde se ubican las tiendas de Stradivarius. Además de lo estipulado por cada uno de los convenios colectivos, la plantilla de tienda recibe mensualmente una comisión por ventas.

En cuanto a la distribución de la plantilla por jornada contratada el 21% tiene una jornada a tiempo completo, siendo más alta en mujeres que en hombres (94% mujeres vs 6% hombres). El 79% es a tiempo parcial (91% mujeres vs 9% hombres). Dicha parcialidad está asociada al comportamiento de la venta de las tiendas, que no es constante a lo largo de todo el horario comercial, habiendo horas y días valle y picos acusados de venta concentrados fundamentalmente en las tardes y fines de semana, de ahí la necesidad de cobertura del negocio con más personas en determinadas franjas horarias con objeto dar servicio al incremento de volumen de clientes que acuden a nuestras tiendas en los tramos ya comentados. Nuestra clientela es una clientela

INDITEX

joven que acude a nuestras tiendas mayoritariamente por las tardes y los fines de semana y nuestra venta se caracteriza por ser de volumen de unidades de precio medio bajo.

Dentro de la distribución de jornada a tiempo parcial la franja de horas de mayor peso es la de 20 a 24 horas (30%), seguida de la franja de 30 a 34 horas (29%), tanto en mujeres como en hombres y tanto en indefinidos como en eventuales.

Analizando el tiempo completo y el tiempo parcial, observamos que el 58% de las personas tienen una jornada superior a 30 horas (91% mujeres y 9% hombres) siendo esta proporción notablemente mayor en el personal indefinido en ambos géneros.

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 tiendas, conforme al criterio establecidos en el RD 902/2020.

VI. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA CONCILIACIÓN A LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

El número de personas con reducción de jornada por guarda legal en tiendas es de 797 (794 mujeres y 3 hombres) repartidas en todas las agrupaciones de clase interna. Analizando por clase interna cabe destacar que el mayor número se concentra en la agrupación de *Sales Assistant* (710 mujeres y 3 hombres).

En cuanto a las jornadas observamos que la franja de jornada que mayor número de reducciones concentra es la de más de 35 horas (70%) siendo la franja con el menor número de reducciones la de 15 a 19 horas donde sólo una mujer se ha acogido a la misma. Asimismo, hay que destacar que el mayor porcentaje de reducción se produce en la franja de 30 a 34 horas, siendo la media de reducción solicitada de un 25% frente al 19% solicitado en la franja de 25 a 29 horas.

VII. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Ni a nivel global ni a nivel de tiendas se puede hablar de infrarrepresentación femenina, ya que el porcentaje de mujeres en este colectivo es del 92%.

VIII. RETRIBUCIONES

INDITEX

A las plantillas de tiendas les resulta de aplicación los convenios colectivos de comercio de cada una de las provincias en que prestan servicio, por lo que su retribución se ajusta a las tablas salariales de los convenios provinciales. Todas las retribuciones, al derivarse de la negociación colectiva, son idénticas para mujeres y hombres.

Además de la retribución fijada por el convenio de aplicación, perciben una retribución variable en función de la venta, comisiones e incentivos para los puestos de responsabilidad.

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

En el año 2021 no se ha activado ningún protocolo de acoso sexual ni por razón de sexo.

X. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En relación con los datos de bajas temporales y permisos, están agrupados en accidente laboral, enfermedad común, maternidad/paternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia y matrimonio. El mayor porcentaje se concentra en enfermedad común tanto en hombres como en mujeres.

XI. LENGUAJE, COMUNICACIÓN E IMAGEN EMPRESARIAL.

Cada semana se realizan reuniones de equipo en las que se tratan contenidos sobre el negocio y también se han realizado acciones específicas sobre diversas materias, tendencias, prevención y en materia de igualdad, coincidiendo con el día de la mujer, se ha realizado la semana de la igualdad con contenidos especiales sobre este tema.

Cada año, el 8 de marzo, es un día de conmemoración del Día Internacional de la Mujer, realizando diferentes acciones tanto a nivel corporativo como a nivel de cadena con el objetivo de sensibilizar y difundir la cultura igualitaria.

XII. VIOLENCIA DE GÉNERO.

Respecto a violencia de genero hemos tenido constancia de 1 persona en el 2021 a la que se le han aplicado las medidas que ha solicitado, recogidas en el plan de igualdad.

DIGANÓSTICO STRADIVARIUS DISEÑO, S.L.

1.-INTRODUCCIÓN

1.1. INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE STRADIVARIUS DISEÑO

STRADIVARIUS DISEÑO, S.L., se constituye en el año 2009 como sociedad ubicada en las oficinas centrales de Stradivarius España S.A. Esta sociedad está formada por el equipo de diseño (diseño de prenda y diseño gráfico) y los equipos de talleres de patronaje, muestras y confección.

Sus oficinas centrales están ubicadas en la provincia de Barcelona, inicialmente en la localidad de Sallent y desde 2017 en Cerdanyola del Valles.

1.2. STRADIVARIUS DISEÑO EN MATERIA DE IGUALDAD

Desde el año 2019, Stradivarius Diseño ha contado con un Plan de Igualdad con vigencia hasta 2023.

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

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

INDITEX

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

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

2.-ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO

2.1. INTRODUCCIÓN

A continuación, se va a realizar un análisis del Cuestionario Diagnóstico aprobado en el seno de la comisión negociadora con fecha del 5 de octubre de 2022. Dicho cuestionario recoge los datos de la empresa Stradivarius Diseño correspondientes al año 2021.

En el cuestionario diagnóstico presentado, se analizan los datos facilitados por la parte empresarial analizando las siguientes áreas de intervención:

- I. Proceso de selección y contratación.
- II. Clasificación profesional.
- III. Formación.
- IV. Promoción profesional.
- V. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva.
- VI. Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- VII. Infrarrepresentación femenina.
- VIII. Retribuciones,
- IX. Prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.
- X. Salud laboral desde la perspectiva de género.
- XI. Lenguaje, comunicación e imagen empresarial.
- XII. Violencia de género.

INDITEX

El equipo que integra el Departamento de Personas tiene como objetivo encontrar el mejor talento y apoyarlo en su crecimiento dentro de nuestra empresa, garantizando un trato adecuado hacia todas las personas que han trabajado, trabajan o trabajarán en Stradivarius.

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 de Stradivarius están disponibles en Inditex Careers y/o Talento, portal que aglutina todas las vacantes de cada una de las marcas del grupo. No obstante, la bolsa de personas candidatas se complementa con la utilización de otras webs de búsqueda de empleo.

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.

Desde del 2014 Stradivarius cuenta con un **protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo** que ha sido negociado y aprobado en el ámbito del plan de igualdad de la empresa.

Stradivarius garantiza el disfrute a sus empleados y empleadas de un ambiente laboral libre de cualquier forma de acoso, intimidación o violencia en cualquiera de sus manifestaciones. Así, prohíbe toda forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal en sus equipos, así como cualquier otra conducta que pudiera generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.

Se ha firmado un Convenio de Colaboración con el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad para promover la sensibilización sobre la violencia de género y la inserción laboral de las víctimas.

Todos 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.

El día 25 de noviembre se realizan diversas acciones con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, así como el 8 de marzo con motivo del Día de la Mujer.

INDITEX

En cumplimiento del RD 902/2020 KPMG ha realizado un ejercicio de valoración de puestos de trabajo a través del sistema sKale, un sistema cuantitativo basado en puntos y factores, que presenta distintas características alineadas con los requerimientos jurídicos y las directrices marcadas por el Ministerio de Igualdad. Una vez realizado y aprobado este ejercicio se ha puesto en relación con el registro salarial.

El registro salarial se ha llevado a cabo informando de los promedios y las medianas de los conceptos retributivos desagregados por sexo. Este registro se ha llevado a cabo tanto de lo percibido realmente como de los importes normalizados y, en ninguno de los casos, se ha observado una brecha salarial superior al 25% por razón de sexo en la remuneración total, conforme a los criterios establecidos en el RD 902/2020.

Para la realización de la auditoría retributiva ha intervenido Deloitte, verificando que el sistema retributivo de la empresa, así como el ejercicio de valoración de puestos, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución y, por lo tanto, con lo establecido en el RD 902/2020.

2.2. ANALISIS DE LAS MATERIAS

I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Un primer análisis de la plantilla media global del 2021 de Stradivarius Diseño arroja un dato de 78 personas, de las cuales 67 son mujeres y 11 son hombres.

En base a estos datos se puede afirmar que, Stradivarius Diseño tiene una plantilla eminentemente femenina, con un 87% de mujeres frente a un 13% de hombres.

La política de contratación es de contratación indefinida (93%), siendo la contratación eventual totalmente residual (7%) y focalizada en interinidad.

Asimismo, las jornadas son en su mayoría a tiempo completo (96%) con la única excepción del puesto de trabajo de Modelo de pruebas que, por las características del trabajo que desempeñan, así como del perfil profesional que lo ocupa, tiene carácter parcial (3 personas actualmente).

En la distribución de la plantilla por edades, la edad media es de 43 años. Siendo la media de edad de los hombres superior a la media de la empresa (47 años vs 43 años) y a la de las mujeres es ligeramente inferior (42 años vs 43 años).

INDITEX

Se observa que la plantilla de Stradivarius Diseño esta mayoritariamente repartida en las franjas de 30 a 49 años, siendo la franja con mayor % la de 45 a 49 años, tanto en hombres como en mujeres (17% en ambos casos).

Igual que ocurre con el dato de la edad, a pesar de que la media de antigüedad de la empresa es de 8 años, la de los hombres es superior, 11 años frente a los 8 años de las mujeres.

II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Para el análisis de la distribución de la plantilla por agrupación de puestos se han acordado 5 agrupaciones:

1. Dirección de Área
2. Dirección/Responsable Dpto
3. Responsable de equipo
4. Técnico/a
5. Staff

La distribución por puestos de trabajo en Stradivarius Diseño es totalmente paritaria, manteniéndose los % según tipología de puestos en línea con la distribución de la empresa (87% mujeres y 13% hombres).

En la agrupación Dirección de Área, contamos con paridad entre mujeres (50%) y hombres (50%). Las agrupaciones de Dirección/Responsable Dpto, así como Responsable de equipo, son eminentemente femeninas, (7 mujeres vs 1 hombre). Y en la agrupación de técnicos/as, donde se concentra la mayor parte de la plantilla (63 personas), contamos con un 88% de mujeres y un 12% de hombres, siguiendo con la representatividad total de la empresa antes mencionada.

III. FORMACIÓN

El análisis de la formación impartida se ha distribuido en 6 grupos: cliente, formación corporativa, habilidades, idiomas, producto y moda, procesos y herramientas.

INDITEX

Debido a cómo funciona el sistema de registro, el análisis que se ha aportado es sobre el número de participantes, sin el detalle del contenido de cada uno de los grupos.

A nivel de formación registrada actualmente, vemos que el 76% de la formación corresponde a formación corporativa y el 14% de la formación a temas relativos a procesos y herramientas.

También observamos que la distribución de la formación es similar en mujeres y hombres siendo un poco más alta en el colectivo de mujeres (92% de participantes), por encima de la media de las mujeres de Stradivarius Diseño (87%).

Aunque no queda reflejado en la tabla, 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.

A medida que se vaya mejorando la herramienta de seguimiento de la formación automática, esta tabla se ampliará con mayor detalle, sobre el tipo de formación realizada.

IV. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

En relación con la promoción, se ha acordado definir como promoción los cambios relativos a las agrupaciones de puestos definidas anteriormente.

Durante 2021 ha existido una promoción interna, en este caso de una mujer, que ha promocionado de Técnico/a a Responsable de Equipo.

V. CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

La prestación de servicios en las oficinas de Stradivarius Diseño, situadas en la localidad de Cerdanyola del Valles, se realiza de lunes a viernes con una jornada de 40 horas semanales. La empresa pone a disposición de los trabajadores y trabajadoras algunos servicios subvencionados como son el comedor de empresa y el servicio de autobús.

Las condiciones de trabajo en general vienen reguladas por el Convenio Colectivo de Trabajo del Sector del Comercio Textil de Barcelona.

INDITEX

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 de los servicios centrales, conforme al criterio establecidos en el RD 902/2020.

VI. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

El número de personas con reducción de jornada por guarda legal es únicamente de 1 mujer en el colectivo de Técnicos/as.

VII. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

No se puede hablar de infrarrepresentación femenina, ya que el porcentaje de mujeres en esta empresa es del 87%.

VIII. RETRIBUCIONES

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.

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

En el año 2021 no se ha activado ningún protocolo de acoso sexual ni por razón de sexo.

X. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

INDITEX

En relación con los datos de bajas temporales y permisos, están agrupados en accidente laboral, enfermedad común, permiso de nacimiento y riesgo durante el embarazo. El mayor porcentaje se concentra en enfermedad común tanto en hombres como en mujeres.

XI. LENGUAJE, COMUNICACIÓN E IMAGEN EMPRESARIAL.

Desde el año 2019, se ha puesto a disposición de todas las personas una Guía de Lenguaje Inclusivo publicada en la intranet de la empresa que ayuda a nuestros equipos a promover una comunicación más igualitaria.

XII. VIOLENCIA DE GÉNERO

Respecto a violencia de género no ha habido ningún caso en el 2021 ni se ha activado ningún protocolo de acoso sexual ni por razón de sexo.

DIAGNÓSTICO ZARA ESPAÑA, S.A.

1.-INTRODUCCIÓN

1.1. INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE ZARA ESPAÑA

Zara España S.A., nace en 1975. Arranca como un nuevo formato comercial que da respuesta a las exigencias de un sector interesado y gran conocedor de las nuevas tendencias. Sus oficinas centrales de la empresa y su plataforma logística están ubicadas en la provincia de A Coruña, en Arteixo. Su primera tienda se abre el mismo año que se crea, en A Coruña

Zara, siempre un paso por delante, es un motor de cambio en el panorama de la moda, con tendencias e inspiración al alcance de todos. Su razón de ser es proporcionar a cada persona, sea quien sea, la moda que merece: siempre actual, inspiradora y producida de manera responsable.

En el año 2021 contaba con 173 tiendas en España distribuidas en 42 provincias.

1.2. ZARA ESPAÑA/ESPAÑA EN MATERIA DE IGUALDAD

Desde el año 2013, Zara España ha contado con un Plan de Igualdad que se ha ido renovando y que ha sido negociado con los sindicatos con representación sindical en la cadena.

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

Como resultado del compromiso del grupo con la Igualdad, Inditex ha sido incluido (enero 2021), por segundo año consecutivo, en el Índice de Igualdad de Género de Bloomberg. Este índice incluye las compañías más comprometidas con la igualdad de género a través de sus políticas y la transparencia en la divulgación de sus programas y datos relacionados con el género. También este año, Inditex ha sido reconocida por World Benchmarking Alliance como una de las empresas más sólidas dentro de su índice anual Gender Equality.

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

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

2.-ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO

2.1. INTRODUCCIÓN

INDITEX

A continuación, se va a realizar un análisis del Cuestionario Diagnóstico aprobado en el seno de la comisión negociadora con fecha del 5 de octubre de 2022. Dicho cuestionario recoge los datos de la empresa Zara España 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:

- I. Proceso de selección y contratación.
- II. Clasificación profesional.
- III. Formación.
- IV. Promoción profesional.
- V. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva.
- VI. Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- VII. Infrarrepresentación femenina.
- VIII. Retribuciones,
- IX. Prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.
- X. Salud laboral desde la perspectiva de género.
- XI. Lenguaje, comunicación e imagen empresarial.
- XII. Violencia de género.

Un primer análisis de la plantilla media global del 2021 de Zara España en su totalidad, sin distinguir entre los colectivos de tiendas y servicios centrales, arroja un dato de 9.247 personas, de las cuales 8.069 son mujeres y 1.179 son hombres.

En base a estos datos se puede afirmar que, Zara España tiene una plantilla eminentemente femenina, con un 87% de mujeres frente a un 13% de hombres.

Respecto a la distribución entre tiendas y oficinas, el 97% de la plantilla de Zara España pertenece al equipo de tiendas frente al 3% que es colectivo oficinas, siendo la representación de las mujeres en este último colectivo de un 59%.

INDITEX

En el año 2021, el porcentaje de eventualidad total empresa ha sido de un 16%. Desagregado por género, en mujeres es un 14%, mientras que en hombres este porcentaje sube un poco hasta el 29%.

En cuanto al dato desagregado entre tipo de contrato y jornada, el 57% de la contratación de Zara España es a tiempo parcial. Este porcentaje de parcialidad es casi igual en el colectivo de hombres (58%) que en el de mujeres (57%) .

En Zara España, el colectivo mayoritario desde el punto de vista de contratación es el indefinido a tiempo completo, representando un 43% en el caso de las mujeres y un 41% en el caso de los hombres. De ahí la necesidad de analizar los datos de los dos colectivos (tiendas y servicios centrales) separadamente, ya que es en tienda donde se concentra el mayor colectivo a tiempo parcial.

2.2. CUESTIONES COMUNES A AMBOS COLECTIVOS

El equipo que integra el Departamento de Personas tiene como objetivo encontrar el mejor talento y apoyarlo en su crecimiento dentro de nuestra empresa, garantizando un trato adecuado hacia todas las personas que han trabajado, trabajan o trabajarán en Zara España.

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 de Zara España están disponibles en Inditex Careers y/o Talento, portal que aglutina todas las vacantes de cada una de las marcas del grupo. No obstante, la bolsa de personas candidatas se complementa con la utilización de otras webs de búsqueda de empleo.

En Madrid y Barcelona disponemos del Talent Center, en los que se gestiona la incorporación de personas en diferentes ciudades.

Dentro de la Semana de Igualdad 2021 se realizó una campaña informativa sobre los diferentes formularios que están disponibles en la aplicación INET (formulario de ampliación jornada, interés promoción y sugerencias formación y medidas). Durante el último trimestre del 2021 se informó y/o formó a RR. HH, que a su vez desplegaron esta información con el equipo de responsables de tienda.

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.

INDITEX

Todas las personas que forman parte de la compañía tienen acceso a TRAIN, una plataforma de **formación** en la que tienen disponibles además de las formaciones obligatorias como PRL o Compliance, multitud de formaciones específicas voluntarias.

Desde del 2015 Zara España cuenta con un **protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo** que ha sido negociado y aprobado en el ámbito del plan de igualdad de la empresa.

Zara España garantiza el disfrute a sus empleados de un ambiente laboral libre de cualquier forma de acoso, intimidación o violencia en cualquiera de sus manifestaciones. Así, prohíbe toda forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal en sus equipos, así como cualquier otra conducta que pudiera generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.

Se ha firmado un Convenio de Colaboración con el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad para promover la sensibilización sobre la violencia de género y la inserción laboral de las víctimas.

Todos 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.

El día 25 de noviembre se realizan diversas acciones con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, así como el 8 de marzo con motivo del Día de la Mujer.

En cumplimiento del RD 902/2020 KPMG ha realizado un ejercicio de **valoración de puestos** de trabajo a través del sistema sKale, un sistema cuantitativo basado en puntos y factores, que presenta distintas características alineadas con los requerimientos jurídicos y las directrices marcadas por el Ministerio de Igualdad. Una vez realizado y aprobado este ejercicio se ha puesto en relación con el registro salarial.

El **registro salarial** se ha llevado a cabo informando de los promedios y las medianas de los conceptos retributivos desagregados por sexo. Este registro se ha llevado a cabo tanto de lo percibido realmente como de los importes normalizados y, en ninguno de los casos, se ha observado una brecha salarial superior al 25% por razón de sexo en la remuneración total, conforme a los criterios establecidos en el RD 902/2020.

Para la realización de la **auditoría retributiva** ha intervenido Deloitte, realizando la misma y verificando que el sistema retributivo de la empresa, así como el ejercicio de valoración de puestos, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución y, por lo tanto, con los establecido en el RD 902/2020.

2.3. ANALISIS DE LAS MATERIAS

2.3.1. ANALISIS DE SERVICIOS CENTRALES

I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En el análisis de los servicios centrales de Zara España, el dato medio de plantilla de 2021 es de 100 personas, de las cuales 59 son mujeres y 41 hombres, lo que representa un 59% de mujeres frente al 41% de hombres. Si desagregamos por áreas de la empresa vemos que en los servicios centrales existe paridad (tal y como reconoce la Ley de Igualdad).

La política de contratación en Servicios Centrales es de contratación indefinida (99%), siendo la contratación eventual totalmente residual.

Asimismo, los contratos en Servicios centrales son todos a tiempo completo.

No existe eventualidad en Servicios Centrales

En la distribución de la plantilla por edades, la edad media es de 43 años. Se observa que la plantilla de Zara España 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 muy similar. En las mujeres 43 años y en los hombres 39 años.

Respecto a los datos de antigüedad, vemos que en los equipos de Servicios Centrales la antigüedad media es de 17 años en la empresa siendo similar en mujeres (20 años) y hombres (18 años). El 52% de la plantilla se encuentra en el rango entre 10 y 24 años de antigüedad. El 9% de las personas con una antigüedad inferior a 4 años, se encuentran bajo la modalidad de contratación indefinida.

En relación con la distribución de edades por puestos y antigüedad cabe destacar que en los puestos más masculinizados (dirección general y dirección de área) las edades y antigüedades son las más altas de la empresa, en concreto entre 50 y mayor de 60 años en el caso de la dirección general y entre 25 y 39 años de antigüedad. En el colectivo mayoritario (Responsables de equipo), la mayoría tiene edades comprendidas entre 40 y 44 años y una antigüedad de entre 15 y 19 años.

II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

INDITEX

Para el análisis de la distribución de la plantilla por agrupación de puestos se han acordado 5 agrupaciones:

1. Dirección de Área
2. Dirección/Responsable de dpto.
3. Responsable de equipo
4. Técnico
5. Staff

La Dirección de área está ocupada por 2 hombres.

En el puesto de Responsable de equipo es donde se concentra la mayor parte de la plantilla (42 personas), que supone un 42%, predominando la presencia de mujeres.

En un análisis por departamentos o áreas, vemos que hay áreas feminizadas: Responsable de equipo (28 mujeres vs 14 hombres, 67%-33%), Técnico (16 mujeres vs 12 hombres, 57% vs 43%) y Staff (10 mujeres vs 3 hombres, 77%-23%); y áreas claramente masculinizadas: Dirección de área (2 hombres y ninguna mujer, 100%), Responsable de equipo (10 hombres y 5 mujeres, (69%-31%).

III. FORMACIÓN

El análisis de la formación impartida se ha distribuido en 6 grupos: cliente, formación corporativa, habilidades, idiomas, producto y moda, procesos y herramientas.

Debido a cómo funciona el sistema de registro el análisis que se ha aportado es sobre el número de participantes, sin el detalle del contenido de cada uno de los grupos.

A nivel de formación registrada actualmente, vemos que el 44% de la formación corresponde a formación corporativa y el 56% de la formación a temas relativos a procesos y herramientas.

También observamos que la distribución de la formación es similar en mujeres y hombres siendo un poco más alta en el colectivo de hombres (51% de participantes), por encima de la media de las mujeres de los servicios centrales de Zara España España (49%).

INDITEX

Aunque no queda reflejado en la tabla, 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.

A medida que se vaya mejorando la herramienta de seguimiento de la formación automática, esta tabla se ampliará con mayor detalle, sobre el tipo de formación realizada.

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.

IV. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

En relación con la promoción, se ha acordado definir como promoción los cambios relativos a las agrupaciones de puestos definidas anteriormente.

Han promocionado 7 personas (4 mujeres y 3 hombres). La mayoría de ellas desde la posición de técnico a responsables de equipo (2 mujeres y 1 hombre).

V. CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

La prestación de servicios en las oficinas centrales de Zara España, situadas en la localidad de Arteixo, en A Coruña, se realiza de lunes a viernes con una jornada de 40 horas semanales. La empresa pone a disposición de los trabajadores algunos servicios subvencionados como son el comedor de empresa y el servicio de autobús.

Las condiciones de trabajo en general vienen reguladas por el Convenio Colectivo de Trabajo del Sector del Comercio Textil de A Coruña.

VI. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

El número de personas con reducción de jornada por guarda legal en Servicios centrales es de 4 y pertenecen al colectivo de técnicos (100%) siendo todas mujeres.

VII. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

Ni a nivel global ni a nivel de servicios centrales se puede hablar de infrarrepresentación femenina, ya que el porcentaje de mujeres en este colectivo es del 59%.

VIII. RETRIBUCIONES

INDITEX

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.

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 en centrales, conforme al criterio establecidos en el RD 902/2020.

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

En el año 2021 no se ha activado ningún protocolo de acoso sexual ni por razón de sexo.

X. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

En relación con los datos de bajas temporales y permisos, están agrupados en accidente laboral, enfermedad común y permiso de nacimiento. El mayor porcentaje se concentra en enfermedad común que tiene mayor incidencia en mujeres.

XI. 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.

XII. VIOLENCIA DE GÉNERO

Respecto a violencia de género no ha habido ningún caso en servicios centrales en el 2021 ni se ha activado ningún protocolo de acoso sexual ni por razón de sexo.

2.3.2. ANALISIS DE TIENDA

I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

INDITEX

En el análisis del colectivo de tienda de Zara España, el dato medio de plantilla de 2021 es de 9.148 personas, de las cuales 8.010 son mujeres y 1138 hombres, lo que representa un 88% de mujeres frente al 12% de hombres.

La política de contratación mayoritaria de las tiendas es la contratación indefinida, representando ésta un 84% frente al 16% de la contratación eventual. Desagregada por géneros, observamos que la contratación indefinida es mayor en mujeres que en hombres, 6.877 mujeres vs 799 hombres (90% vs 10%). De esta contratación indefinida el 42% es a tiempo completo. Podemos concluir que la contratación predominante es la indefinida a tiempo parcial.

Con respecto a la contratación temporal en el año 2021 debido a las numerosas restricciones vinculadas al COVID (tiendas cerradas, limitación horaria, ...) llevaron a la empresa a realizar una política de contención de la contratación acudiendo a contratos de menor duración. La mayoría de la contratación temporal es en la modalidad de acumulación de tareas con un 11% en el caso de las mujeres y un 24% en el caso de los hombres. Estas acumulaciones de tareas han estado fundamentalmente asociadas a cobertura de picos de venta.

En relación con las incorporaciones indefinidas en la empresa se recogen tanto datos relativos a altas nuevas, incorporaciones de excedencias u otros permisos q conlleven la suspensión de contrato y las conversiones indefinidas y bajas.

Observamos que ha habido 951 altas (930 mujeres y 21 hombres). En cuanto a las altas cabe destacar que en su mayoría son retornos de excedencias repartidas en todas las clases internas siendo 440 personas (422 mujeres y 18 hombres) y siendo la clase interna de sales assistants la que concentra el mayor % de estas altas).

En cuanto a los motivos de las bajas indefinidas podemos observar que el primer motivo de baja son las excedencias por el plan de igualdad, suponen el 440, el 96% mujeres. El segundo motivo han sido las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, afectadas por las reubicaciones y cierres en el ámbito del proceso de modificación colectivo con motivo de la transformación digital y en tercer lugar las excedencias voluntarias, que suponen el 19%. El 90% son 295 excedencias de mujeres.

En la distribución de la plantilla por edades, la edad media es de 36 años. Se observa que la plantilla de Zara España está mayoritariamente repartida en las franjas de 30 a 39 años, siendo la franja con mayor % la de 35 a 39 años en el caso de las mujeres (con un peso del 21%) y la de 25 a 29 años en el caso de los hombres (con un peso del 30%).

La edad media de las mujeres es de 37 años frente a los 31 años de los hombres. Esto es debido a que la antigüedad de las mujeres, como veremos más adelante, es mayor con motivo de la incorporación tardía del hombre en nuestras tiendas.

INDITEX

Si miramos los datos de antigüedad, vemos la estabilidad de las mujeres en los equipos de tienda con una media de 14 años de antigüedad frente a los casi 7 años de antigüedad de los hombres. El 54% de los hombres tiene una antigüedad inferior a los 4 años. Mas del 50% de las mujeres tiene una antigüedad superior a 10 años.

II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La edad y antigüedad en el caso de las mujeres es notablemente mayor que en los hombres. Más de la mitad de los hombres contratados en tienda están en las ciudades de mayor rotación, en concreto en Madrid y Barcelona En las provincias de menor rotación se observa mayor antigüedad de nuestro personal con una presencia casi total de mujeres siendo la presencia de hombres más baja. El interés del hombre por incorporarse en Zara España fue tardío, comenzando en las ciudades más grandes e incorporándose paulatinamente en el resto de las provincias.

Para el análisis de la distribución de la plantilla por puestos se han acordado 16 agrupaciones por clase interna, que se corresponderían con los siguientes puestos de cadena:

Clase Interna	Puesto Cadena
00. STORE DIRECTOR	ENCARGADO/A GRAL.
01. STORE MANAGER	ENCARGADO/A
02. DEPUTY MANAGER	ADJUNTO DIRECCION
03. DEPARTMENT MANAGER	RESP. SECCIÓN
04. COMMERCIAL MANAGER	RESP. SECCIÓN
05. OPERATIONS MANAGER	GESTOR OPERACIONES
06. HEAD CASHIER	CAJERO/A CENTRAL
08. CAMPUS	FORMADOR
09. IMAGE - WD	COMERCIAL
10. VISUAL MERCHANDISER	COMERCIAL
11. CASHIER	CAJERO/A
12. VISUAL COMMERCIAL	COMERCIAL
13. OPERATIONS	OPERACIONES
14. SALES ASSISTANT	DEPENDIENTE/A
15. WAREHOUSE	ALMACENERO/A

INDITEX

En todas las clases internas predomina la presencia de mujeres a excepción de imagen (40% vs 60% de hombres) y Almacenes que están prácticamente en la misma proporción aunque con un mayor peso en los hombres.

III. FORMACIÓN

Del análisis de la formación impartida se ha distribuido en 6 grupos, cliente, formación corporativa, habilidades, idiomas, producto y moda, procesos y herramientas. Debido a cómo funciona el sistema de registro el análisis que se ha aportado es las numero de participantes, sin el detalle del contenido de cada uno de los grupos.

A nivel de formación registrada actualmente, vemos que el 47% de la formación corresponde a formación corporativa y el 53% de la formación a temas relativos a cliente, procesos y herramientas.

También observamos que la distribución de la formación es mayor en mujeres y hombres, 83% mujeres vs 17% de hombres.

Aunque no queda reflejado en la tabla, 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.

A medida que se vaya mejorando la herramienta de seguimiento de la formación automática, esta tabla se ampliará con mayor detalle del tipo de formación realizada.

IV. PROMOCIÓN PROFESIONAL

En relación con la promoción, se ha acordado definir como promoción los cambios relativos a las clases internas definidas anteriormente. Han promocionado 317 personas (247 mujeres y 70 hombres); la mayoría de ellas en tienda, habiendo 10 promociones a las oficinas centrales (7 mujeres y 3 hombres).

En cuanto a la promoción en tienda, la mayoría de las mujeres han promocionado al puesto de Commercial manager (77), auxiliar de cajas (49) y visual (11) y la mayoría de los hombres han promocionado al puesto de Commercial manager (18), auxiliar de cajas (14) y visual (37)

En cuanto a las promociones de central, 3 mujeres han promocionado a Responsable de dpto. y 2 a responsable de equipo y 2 a Técnico; 3 hombre a técnicos.

V. CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

INDITEX

Las condiciones de trabajo vienen reguladas por el Convenio Colectivo de Trabajo del Sector del Comercio en cada una de las provincias donde se ubican las tiendas de Zara España. Además de lo estipulado por cada uno de los convenios colectivos, la plantilla de tienda recibe mensualmente una comisión por ventas.

En cuanto a la distribución de la plantilla por jornada contratada el 43% tiene una jornada a tiempo completo, siendo más alta en mujeres que en hombres 88% en mujeres vs 12% en hombres. El 57% es a tiempo parcial (87% en mujeres vs 13% en hombres) .Dicha parcialidad está asociada al comportamiento de la venta de las tiendas, que no es constante a lo largo de todo el horario comercial, habiendo horas y días valle y picos acusados de venta concentrados fundamentalmente en las tardes y fines de semana, de ahí la necesidad de cobertura del negocio con más personas en determinadas franjas horarias con objeto dar servicio al incremento de volumen de clientes que acuden a nuestras tiendas en los tramos ya comentados. Nuestra clientela acude a nuestras tiendas mayoritariamente por las tardes y los fines de semana y nuestra venta se caracteriza por ser de volumen de unidades de precio medio.

Dentro de la distribución de jornada a tiempo parcial pesa más en los hombres que en las mujeres. La jornada de mayor peso es la de 20 a 24 hora (39%), tanto en mujeres como en hombres y tanto en indefinidos como en eventuales.

Analizando observamos que el 34% de las personas tienen una jornada superior a 30 horas 34(% mujeres y 37.5% hombres) siendo esta proporción notablemente mayor en el personal indefinido en ambos géneros.

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 tiendas, conforme al criterio establecidos en el RD 902/2020.

VI. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA CONCILIACIÓN A LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

El número de personas con reducción de jornada por guarda legal en tiendas son 2.943 (2.922 mujeres y 21 hombres) repartidas en todas las agrupaciones de clase interna. Analizando por clase interna cabe destacar que el mayor número se concentra en la agrupación de Sales assistants (2.238 mujeres y 14 hombres)

En cuanto a las jornadas observamos que la franja de jornada que mayor número de reducciones concentra es la de más de 35 horas (58%) siendo la franja con el menor número de reducciones la de 10 a 14 horas donde sólo una mujer se ha acogido a la misma.

VII. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Ni a nivel global ni a nivel de tiendas se puede hablar de infrarrepresentación femenina, ya que el porcentaje de mujeres en este colectivo es del 88%.

VIII. RETRIBUCIONES

INDITEX

A las plantillas de tiendas les resulta de aplicación los convenios colectivos de comercio de cada una de las provincias en que prestan servicio, por lo que su retribución se ajusta a las tablas salariales de los convenios provinciales. Todas las retribuciones, al derivarse de la negociación colectiva, son idénticas para mujeres y hombres.

Además de la retribución fijada por el convenio de aplicación, perciben una retribución variable en función de la venta, comisiones e incentivos para los puestos de responsabilidad.

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

En el año 2021 no se ha activado ningún protocolo de acoso sexual ni por razón de sexo.

X. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En relación con los datos de bajas temporales y permisos, están agrupados en accidente laboral, enfermedad común, maternidad/paternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia y matrimonio. El mayor porcentaje se concentra en enfermedad común tanto en hombres como en mujeres.

XI. LENGUAJE, COMUNICACIÓN E IMAGEN EMPRESARIAL.

Todos los días, a la apertura y cierre de tienda, se realizan unas reuniones de equipo llamadas Buenos días, en las que se tratan contenidos sobre el negocio y también se han realizado acciones específicas sobre diversas materias, tendencias, prevención y en materia de la igualdad, coincidiendo con el día de la mujer, se ha realizado la semana de la igualdad con contenidos especiales sobre este tema.

Cada año, el 8 de marzo, es un día de conmemoración del Día Internacional de la Mujer, realizando diferentes acciones tanto a nivel corporativo como a nivel de cadena con el objetivo de sensibilizar y difundir la cultura igualitaria.

XII. VIOLENCIA DE GÉNERO.

Respecto a violencia de género no hemos tenido constancia en el 2021 y no ha sido necesario aplicar las medidas recogidas en el plan de igualdad.

LEFTIES, MARCA COMERCIAL DE ZARA ESPAÑA

1.-INTRODUCCIÓN

INDITEX

1.1. INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE LEFTIES, ZARA ESPAÑA

La red de tiendas que operan bajo la marca LEFTIES, pertenecen a la empresa Zara España S.A., que se caracteriza por tener moda accesible dirigida a todos los públicos y edades; cuenta con secciones de mujer, caballero niño, niña y bebé , así como sus respectivas líneas de calzado y complementos.

En sus comienzos, sus tiendas eran espacios outlet de productos de Zara, bajo el nombre de Zara Reduce.

Hace más de 15 de años se modificó su estrategia de negocio para focalizarse en la venta de artículos básicos a buen precio y pequeñas colecciones.

Es entonces, cuando despegamos con un nuevo formato comercial que da respuesta a las exigencias de un sector interesado en la moda a buen precio.

A lo largo de los años, se ha ido separando de la filosofía del “low cost” para acercarse más al “low price”, en una búsqueda constante de ofrecer calidad y precio asequibles y hacer frente a una competencia cada vez más fuerte en el sector, debido en parte, a la situación socio económica.

El modelo de negocio de Lefties integra diseño, fabricación, distribución y venta a través de una amplia red de tiendas propias que explota Zara España, s.a., si bien el diseño del producto y la imagen de sus tiendas se proyecta a través de las empresas Nikole S.A. y Nikole Diseño, .S.L.

El número de tiendas de la marca LEFTIES en España en 2021 es de .

1.2. LEFTIES, ZARA ESPAÑA

EN MATERIA DE IGUALDAD

Desde el año 2013, Lefties, Zara España ha contado con un Plan de Igualdad que se ha ido renovando y que ha sido negociado con los sindicatos con representación sindical en la cadena.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es una prioridad en el *Plan Estratégico* de Lefties como marca del 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 del Grupo Inditex, de conformidad con lo previsto en el artículo 2.6 del RD 901/2020 y el artículo 87.1 del ET.

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

2.-ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO

2.1. INTRODUCCIÓN

A continuación, se va a realizar un análisis del Cuestionario Diagnóstico aprobado en el seno de la comisión negociadora con fecha del 2 de Noviembre de 2022. Dicho cuestionario recoge los datos de la marca Lefties 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:

- I. Proceso de selección y contratación.
- II. Clasificación profesional.
- III. Formación.

INDITEX

- IV. Promoción profesional.
- V. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva.
- VI. Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- VII. Infrarrepresentación femenina.
- VIII. Retribuciones,
- IX. Prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.
- X. Salud laboral desde la perspectiva de género.
- XI. Lenguaje, comunicación e imagen empresarial.
- XII. Violencia de género.

Un primer análisis de la plantilla media global del 2021 de Lefties en su totalidad, arroja un dato de 2287 personas, de las cuales 1985 son mujeres y 302 son hombres.

En base a estos datos se puede afirmar que, Lefties tiene una plantilla eminentemente femenina, con un 87% de mujeres frente a un 13% de hombres.

Respecto al a distribución entre tiendas y equipos de zona, el 98% de la plantilla de Lefties pertenece al equipo de tiendas frente al 2% que es colectivo de apoyo en zona, esto es RRHH, Dirección de tiendas de zona siendo la representación de las mujeres en este último colectivo de un 71%.

En el año 2021, el porcentaje de eventualidad total cadena ha sido de un 32%. Desagregado por género, en mujeres es de un 82% y en hombres este porcentaje es de un 18%.

En cuanto al dato desagregado entre tipo de contrato y jornada, el 70% de la contratación de Lefties es a tiempo parcial. Este porcentaje de parcialidad es en el colectivo de hombres de un 12% y en el de mujeres del 88%

En Lefties, el colectivo mayoritario desde el punto de vista de contratación es el indefinido a tiempo parcial, representando un 92% en el caso de las mujeres y un 8% en el caso de los hombres.

2.2. CUESTIONES COMUNES A AMBOS COLECTIVOS

INDITEX

El equipo que integra el Departamento de Personas tiene como objetivo encontrar el mejor talento y apoyarlo en su crecimiento dentro de nuestra empresa, garantizando un trato adecuado hacia todas las personas que han trabajado, trabajan o trabajarán en Lefties.

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 de Lefties están disponibles en Inditex Careers y/o Talento, portal que aglutina todas las vacantes de cada una de las marcas del grupo. No obstante, la bolsa de personas candidatas se complementa con la utilización de otras webs de búsqueda de empleo.

En Madrid y Barcelona disponemos de dos Talent Centers en los que se gestiona la incorporación de personas en diferentes ciudades.

Dentro de la Semana de Igualdad 2021 se realizó una campaña informativa sobre los diferentes formularios que están disponibles en la aplicación INET (formulario de ampliación jornada, interés promoción y sugerencias formación y medidas). Durante el último trimestre del 2021 se informó y/o formó a RR.HH, que a su vez desplegaron esta información con el equipo de responsables de tienda.

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.

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.

Desde del 2015 Lefties cuenta con un **protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo** que ha sido negociado y aprobado en el ámbito del plan de igualdad de la empresa.

Lefties garantiza el disfrute a sus empleados de un ambiente laboral libre de cualquier forma de acoso, intimidación o violencia en cualquiera de sus manifestaciones. Así, prohíbe toda forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal en sus equipos, así como cualquier otra conducta que pudiera generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.

Se ha firmado un Convenio de Colaboración con el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad para promover la sensibilización sobre la violencia de género y la inserción laboral de las víctimas.

INDITEX

Todos 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.

El día 25 de noviembre se realizan diversas acciones con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, así como el 8 de marzo con motivo del Día de la Mujer.

En cumplimiento del RD 902/2020 KPMG ha realizado un ejercicio de valoración de puestos de trabajo a través del sistema sKale, un sistema cuantitativo basado en puntos y factores, que presenta distintas características alineadas con los requerimientos jurídicos y las directrices marcadas por el Ministerio de Igualdad. Una vez realizado y aprobado este ejercicio se ha puesto en relación con el registro salarial.

El registro salarial se ha llevado a cabo informando de los promedios y las medianas de los conceptos retributivos desagregados por sexo. Este registro se ha llevado a cabo tanto de lo percibido realmente como de los importes normalizados y, en ninguno de los casos, se ha observado una brecha salarial superior al 25% por razón de sexo en la remuneración total, conforme a los criterios establecidos en el RD 902/2020.

Para la realización de la auditoría retributiva ha intervenido Deloitte, realizando la misma y verificando que el sistema retributivo de la empresa, así como el ejercicio de valoración de puestos, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución y, por lo tanto, con lo establecido en el RD 902/2020.

2.3. ANALISIS DE LAS MATERIAS

2.3.1. ANALISIS DE EQUIPOS DE ZONA

I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En el análisis de los equipos de zona de Lefties (Zara España), tendremos en cuenta tan solo al colectivo de Dirección de Tiendas y de RR.HH. de zona, y se tratarán de forma separada el resto de los departamentos de central, que corresponden a las empresas Nikole S.A. y Nikole Diseño.

El dato medio de plantilla de 2021 es de 20 personas, de las cuales 14 son mujeres y 6 hombres, lo que representa un 71% de mujeres frente al 29% de hombres.

La política de contratación en Servicios Centrales es de contratación indefinida (100%), siendo la contratación eventual totalmente residual.

INDITEX

Asimismo, los contratos en Servicios centrales son todos a tiempo completo.

En la distribución de la plantilla por edades, la edad media es de 41 años. Se observa que la plantilla de Lefties está mayoritariamente repartida en las franjas de 35 a 39 años estando en esta franja el 89% de las mujeres y el 11% de los hombres.

La edad media de ambos géneros es muy similar. En las mujeres 40 años y en los hombres 43 años.

Respecto a los datos de antigüedad, vemos que en los equipos de Servicios Centrales la antigüedad media es de 15 años en la empresa siendo igual en mujeres y hombres. El 29% de la plantilla se encuentra en el rango entre 15 y 19 años de antigüedad. Solo hay un 1% de las personas con una antigüedad entre 1 y 4 años, prácticamente todas se encuentran bajo la modalidad de contratación indefinida.

II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Para el análisis de la distribución de la plantilla por agrupación de puestos se han acordado 3 agrupaciones:

1. Dirección de Área

2. Responsable de equipo

En relación con la distribución por departamento y agrupación de puestos, el grupo mayoritario se concentra en las responsables de equipo compuesto por 14 mujeres y 5 hombres, repartidos entre los departamentos de RRHH y Dirección de tiendas.

La única persona que ocupa un puesto de Dirección de área en el departamento de dirección de tiendas es un hombre, aunque en el equipo predominan mujeres con un 72% (10 mujeres).

Así mismo, la persona responsable de la Dirección de Área de RR.HH. es una mujer, que pertenece a Nikole S.A. por lo que no está contabilizada en estas tablas. En el equipo de RRHH, también predominan mujeres representando el 80% del mismo (4 mujeres).

III. FORMACIÓN

El análisis de la formación impartida se ha distribuido en 3 grupos: Formación corporativa “Así somos”, idiomas y producto y moda.

INDITEX

Debido a cómo funciona el sistema de registro el análisis que se ha aportado es sobre el número de participantes, sin el detalle del contenido de cada uno de los grupos.

A nivel de formación registrada actualmente, vemos que el 50% de la formación corresponde a formación corporativa y el 50% de la formación a temas relativos a procesos y herramientas.

También observamos que la distribución de la formación es similar en mujeres y hombres siendo un poco más alta en el colectivo de mujeres (75% de participantes).

Aunque no queda reflejado en la tabla, 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.

A medida que se vaya mejorando la herramienta de seguimiento de la formación automática, esta tabla se ampliará con mayor detalle, sobre el tipo de formación realizada.

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.

IV. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

En relación con la promoción, se ha acordado definir como promoción los cambios relativos a las agrupaciones de puestos definidas anteriormente.

Ha promocionado 1 mujer desde la posición de técnico a responsables de equipo.

V. CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

La prestación de servicios del colectivo analizado, se realiza de lunes a viernes con una jornada de 40 horas semanales. La empresa sufraga las dietas y los gastos de desplazamiento de este colectivo.

Las condiciones de trabajo en general vienen reguladas por el Convenio Colectivo de Trabajo del Sector del Comercio Textil de cada provincia.

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

VI. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

El número de personas con reducción de jornada por guarda legal en Servicios centrales es de 1 y pertenecen al colectivo de responsables de equipo.

VII. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

Ni a nivel global ni a nivel de servicios centrales se puede hablar de infrarrepresentación femenina, ya que el porcentaje de mujeres en este colectivo es del 71%.

VIII. RETRIBUCIONES

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.

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

En el año 2021 no se ha activado ningún protocolo de acoso sexual ni por razón de sexo.

X. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

En relación con los datos de bajas temporales y permisos, están agrupados en accidente laboral, enfermedad común, permiso de nacimiento y riesgo de embarazo. El mayor porcentaje se concentra en enfermedad común tanto en hombres como en mujeres.

XI. 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.

XII. VIOLENCIA DE GÉNERO

Respecto a violencia de genero no ha habido ningún caso en servicios centrales en el 2021 ni se ha activado ningún protocolo de acoso sexual ni por razón de sexo.

2.3.2. ANALISIS DE TIENDA

I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En el análisis del colectivo de tienda de Lefties (Zara España), el dato medio de plantilla de 2021 es de 2.267 personas, de las cuales 1.971 son mujeres y 296 hombres, lo que representa un 87% de mujeres frente al 13% de hombres.

La política de contratación mayoritaria de las tiendas es la contratación indefinida, representando ésta un 68% frente al 32% de la contratación eventual. Desagregada por géneros, observamos que la contratación indefinida es mayor en mujeres que en hombres, 1.370 mujeres vs 164 hombres (89% vs 11%). De esta contratación indefinida el 27% es a tiempo completo y el 41% es a tiempo parcial. Podemos concluir que la contratación predominante es la indefinida a tiempo parcial.

Con respecto a la contratación temporal en el año 2021 debido a las numerosas restricciones vinculadas al COVID (tiendas cerradas, limitación horaria, ...) llevaron a la empresa a realizar una política de contención de la contratación acudiendo a contratos de menor duración. de ahí que los datos de sustitución de maternidad/paternidad sea tan reducida. La mayoría de la contratación temporal es en la modalidad de acumulación de tareas con un 26%, 82% en el caso de las mujeres y un 18% en el caso de los hombres. Estas acumulaciones de tareas han estado fundamentalmente asociadas a cobertura de picos de venta.

En relación con las incorporaciones indefinidas en la empresa se recogen tanto datos relativos a altas nuevas, incorporaciones de excedencias u otros permisos q conlleven la suspensión de contrato y las conversiones indefinidas y bajas.

Observamos que ha habido 140 altas (134 mujeres y 6 hombres) y 84 conversiones indefinidas (70 mujeres y 14 hombres). Casi en su totalidad las conversiones han sido a tiempo parcial, 81 personas (69 mujeres y 12 hombres) y siendo la clase interna de sales assistants la que concentra el mayor % de estas altas (78% en ambos géneros).

En cuanto a los motivos de las bajas indefinidas podemos observar que es notablemente mayor en las mujeres en proporción a su representatividad (90%). La identificación del hombre con la empresa ha tardado en llegar y la mayor concentración de éstos está en las ciudades más grandes y de mayor rotación, donde se nos concentra además de esto un % alto de personas estudiantes que se incorporan en nuestras tiendas durante sus estudios.

INDITEX

En la distribución de la plantilla por edades, la edad media es de 32 años. Se observa que la plantilla de Lefties está mayoritariamente repartida en las franjas de 25 a 34 años, siendo la franja con mayor % la de 25 a 29 años en el caso de los hombres (con un peso del 33%) y la de 30 a 34 años en el caso de las mujeres (con un peso del 23%).

La edad media de las mujeres es de 32 años frente a los 28 años de los hombres. Esto es debido a que la antigüedad de las mujeres, como veremos más adelante, es mayor con motivo de la incorporación tardía del hombre en nuestras tiendas.

Si miramos los datos de antigüedad, vemos la estabilidad de las mujeres en los equipos de tienda con una media de 8 años de antigüedad frente a los 3,5 años de antigüedad de los hombres. El 75% de los hombres tiene una antigüedad inferior a los 4 años. El 38% de las mujeres tiene una antigüedad superior a 10 años.

II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La edad y antigüedad en el caso de las mujeres es notablemente mayor que en los hombres. Más de la mitad de los hombres contratados en tienda están en las ciudades de mayor rotación y trabajan en Madrid y Barcelona. En las provincias de menor rotación se observa mayor antigüedad de nuestro personal con una presencia casi total de mujeres siendo la presencia de hombres residual.

Para el análisis de la distribución de la plantilla por puestos se han acordado 6 agrupaciones por clase interna, que se corresponderían con los siguientes puestos de cadena:

Clase Interna	Puesto Cadena
STORE MANAGER	ENCARGADO/A GRAL.
DEPUTY MANAGER	2º DE ENCARGADO/A
DEPARTMENT MANAGER	RESP. CHICO
HEAD CASHIER	CAJERO/A CENTRAL
VISUAL MERCHANDISER	COORDINADOR/A
SALES ASSISTANT	DEPENDIENTE/A

En todas las clases internas predomina la presencia de mujeres. En las clases internas que éstas están por encima de su representatividad son las siguientes: Store managers (81% vs 19% de hombres), Head cashiers (88% vs 12% hombres). En el caso de los hombres están por encima de su representatividad en la

INDITEX

clase interna Store manager y Deputy Manager. En las posiciones Department manager y sales assistants están prácticamente en la misma proporción que su representatividad.

III. FORMACIÓN

Del análisis de la formación impartida se ha distribuido en 6 grupos, cliente, formación corporativa, habilidades, idiomas, producto y moda, procesos y herramientas. Debido a cómo funciona el sistema de registro el análisis que se ha aportado es las numero de participantes, sin el detalle del contenido de cada uno de los grupos.

A nivel de formación registrada actualmente, vemos que el 91% de la formación corresponde a formación corporativa y el 4% de la formación a temas relativos a producto y moda.

Observamos que la distribución de la formación es del 83% en mujeres y del 17% hombres.

Aunque no queda reflejado en la tabla, 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.

A medida que se vaya mejorando la herramienta de seguimiento de la formación automática, esta tabla se ampliará con mayor detalle del tipo de formación realizada.

IV. PROMOCIÓN PROFESIONAL

En relación con la promoción, se ha acordado definir como promoción los cambios relativos a las clases internas definidas anteriormente. Han promocionado 84 personas (74 mujeres y 10 hombres), la mayoría de ellas han pasado del puesto de sales assistant a department manager (37 mujeres y 6 hombres). Otras 13 mujeres han promocionado de department manager a deputy manager o store manager.

En cuanto a las promociones a los equipos de zona, 3 mujeres han promocionado a la agrupación de store manager al puesto de responsable de equipo.

V. CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Las condiciones de trabajo vienen reguladas por el Convenio Colectivo de Trabajo del Sector del Comercio en cada una de las provincias donde se ubican las tiendas de Lefties. Además de lo estipulado por cada uno de los convenios colectivos, la plantilla de tienda recibe mensualmente una comisión por ventas.

INDITEX

En cuanto a la distribución de la plantilla por jornada contratada el 29% tiene una jornada a tiempo completo, siendo más alta en mujeres que en hombres 85% en mujeres vs 15% en hombres. El 71% es a tiempo parcial (88% en mujeres vs 12% en hombres). Dicha parcialidad está asociada al comportamiento de la venta de las tiendas, que no es constante a lo largo de todo el horario comercial, habiendo horas y días valle y picos acusados de venta concentrados fundamentalmente en las tardes y fines de semana, de ahí la necesidad de cobertura del negocio con más personas en determinadas franjas horarias con objeto dar servicio al incremento de volumen de clientes que acuden a nuestras tiendas en los tramos ya comentados. Nuestra clientela es una clientela joven que acude a nuestras tiendas mayoritariamente por las tardes y los fines de semana y nuestra venta se caracteriza por ser de volumen de unidades de precio medio bajo.

Dentro de la distribución de jornada a tiempo parcial existe equidad en ambos géneros. La jornada de mayor peso es la de 20 a 24 hora (41%), tanto en mujeres como en hombres y tanto en indefinidos como en eventuales siendo la proporción más alta en los eventuales que en los indefinidos teniendo estos últimos una jornada media mayor.

Analizando el tiempo completo y el tiempo parcial, observamos que el 31,5% de las personas tienen una jornada superior a 24 horas (88% mujeres y 12% hombres). El 42% de las personas tienen una jornada de entre 20 y 24 horas, siendo el 87% mujeres frente al 13% de hombres.

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 tiendas, conforme al criterio establecidos en el RD 902/2020.

VI. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA CONCILIACIÓN A LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

El número de personas con reducción de jornada por guarda legal en tiendas son 452 (449 mujeres y 3 hombres) repartidas en todas las agrupaciones de clase interna. Analizando por clase interna cabe destacar que el mayor número se concentra en la agrupación de Sales assistants (324 mujeres y 3 hombres) y que la agrupación con mayor % es la de las Head cashier con un 30% (23 mujeres de un total de 77).

En cuanto a las jornadas observamos que la franja de jornada que mayor número de reducciones concentra es la de más de 35 horas (54%) siendo la franja con el menor número de reducciones la de 15 a 19 horas donde sólo 2 mujeres se ha acogido a la misma. Asimismo, hay que destacar que el mayor porcentaje de reducción se produce en la franja de mayor jornada (más de 35 horas) siendo la media de reducción solicitada de un 23% frente al 16% solicitado en la franja de 20 a 24 horas.

VII. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Ni a nivel global ni a nivel de tiendas se puede hablar de infrarrepresentación femenina, ya que el porcentaje de mujeres en este colectivo es del 87%.

VIII. RETRIBUCIONES

A las plantillas de tiendas les resulta de aplicación los convenios colectivos de comercio de cada una de las provincias en que prestan servicio, por lo que su retribución se ajusta a las tablas salariales de los convenios provinciales. Todas las retribuciones, al derivarse de la negociación colectiva, son idénticas para mujeres y hombres.

Además de la retribución fijada por el convenio de aplicación, perciben una retribución variable en función de la venta, comisiones e incentivos para los puestos de responsabilidad.

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

En el año 2021 no se ha activado ningún protocolo de acoso sexual ni por razón de sexo.

X. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En relación con los datos de bajas temporales y permisos, están agrupados en accidente laboral, enfermedad común, maternidad/paternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia y matrimonio. El mayor porcentaje se concentra en enfermedad común tanto en hombres como en mujeres.

XI. LENGUAJE, COMUNICACIÓN E IMAGEN EMPRESARIAL.

Todos los días, a la apertura de de tienda, se realizan unas reuniones de equipo llamadas Leftimes, en las que se tratan contenidos sobre el negocio y también se han realizado acciones específicas sobre diversas materias, tendencias, prevención y en materia de la igualdad, coincidiendo con el día de la mujer, se ha realizado la semana de la igualdad con contenidos especiales sobre este tema.

Cada año, el 8 de marzo, es un día de conmemoración del Día Internacional de la Mujer, realizando diferentes acciones tanto a nivel corporativo como a nivel de cadena con el objetivo de sensibilizar y difundir la cultura igualitaria.

XII. VIOLENCIA DE GÉNERO.

Respecto a violencia de genero no hemos tenido constancia de ningún caso en el 2021.

DIAGNÓSTICO ZARA DISEÑO, S.L.

1.-INTRODUCCIÓN

1.1. INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE ZARA DISEÑO S.L

ZARA DISEÑO S.L, es una empresa constituida en julio 2009 y perteneciente al Grupo INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL, S.A., (INDITEX), cuyo objeto social es la creación de diseños industriales de colecciones de moda y complementos. Le empresa ZARA DISEÑO 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 recoge la creatividad de la cadena ZARA, el gran valor añadido del modelo de negocio de INDITEX, entre los que se incluyen 415 diseñadores distribuidos entre los diferentes departamentos de diseño (Señora, Caballero y Niño). Los equipos de diseño están en contacto permanente con los equipos de tiendas y online a través del departamento de Gestión de Producto permitiendo detectar los gustos de los clientes en cada momento. Esta información es fundamental para crear diseños alineados con la demanda más actual. Además, nuestros diseñadores son quienes asumen el primer nivel del compromiso con la sostenibilidad de la Compañía, seleccionando los procesos y materiales más adecuados para nuestros productos. Este esfuerzo se materializa en colecciones que incorporan novedades creativas de manera constante a lo largo de la temporada, visibles en los escaparates e interiores de nuestras tiendas y en los contenidos digitales que se producen a lo largo del ejercicio, lo que supone una singularidad en el mundo de la moda. Asimismo, su activa labor de búsqueda y promoción de materiales, así como de procesos de producción cada vez más sostenibles contribuye a elevar los estándares de calidad y a seguir avanzando en el modelo de economía circular.

1.2 ZARA DISEÑO S.L EN MATERIA DE IGUALDAD

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

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

INDITEX

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

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

La igualdad de género y el empoderamiento femenino forman parte de la esencia de nuestra Compañía. Fomentamos entornos de trabajo más diversos e inclusivos, donde las mujeres se sientan impulsadas en su desarrollo profesional. Para fomentar la diversidad y la inclusión, trabajamos para que toda la plantilla desarrolle su potencial profesional y para garantizar que no suceda ninguna práctica discriminatoria que prive a las mujeres de nuestros equipos de las mismas oportunidades de desarrollo profesional que los hombres. Por ello, garantizamos un acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo laboral, promovemos la formación continua y trabajamos para crear espacios seguros donde no tengan cabida situaciones de acoso o violencia contra las mujeres que atenten contra el bienestar laboral. Cultivar el talento de las mujeres en nuestra Compañía nos ha permitido continuar avanzando firmemente en su liderazgo dentro de nuestra Organización.

Asimismo, 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 desarrollada durante 2021, suponga un impulso en la información y formación en esta materia para toda la plantilla. La propuesta tendrá como ejes principales la prevención, la atención y el apoyo y respuesta a las víctimas. Esta Política tiene en cuenta la reciente aprobación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todavía pendiente de ratificación por España, y la Recomendación número 206 de la OIT de junio de 2019 sobre la violencia y el acoso. Mediante esta Política global, el Grupo Inditex establece los principios generales que servirán como marco de referencia para las diferentes políticas de prevención del acoso sexual y de acoso por razón de sexo o identidad de género que, en su caso, se aprueben localmente en los mercados en los que opera el Grupo Inditex. En este mismo sentido, su implementación se irá adecuando a las legislaciones de cada país cuando ya exista una política local interna. 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.

2.-ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO

2.1. INTRODUCCIÓN

A continuación, se va a realizar un análisis del Cuestionario Diagnóstico aprobado en el seno de la comisión negociadora con fecha del 5 de octubre de 2022. Dicho cuestionario recoge los datos de la empresa Zara Diseño SL correspondientes al año 2021. Se ha de tener en cuenta la particularidad de este ejercicio 2021, en el que la presencia del COVID 19, ha condicionado la actividad normal de la empresa debido a su impacto sobre los horarios, presencialidad y flexibilidad laboral.

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

- I. Proceso de selección y contratación.
 - II. Clasificación profesional.
 - III. Formación.
 - IV. Promoción profesional.
 - V. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva.
 - VI. Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
 - VII. Infrarrepresentación femenina.
 - VIII. Retribuciones,
 - IX. Prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.
 - X. Salud laboral desde la perspectiva de género.
 - XI. Lenguaje, comunicación e imagen empresarial.
 - XII. Violencia de género.

INDITEX

Un primer análisis de la plantilla media global del 2021 de Zara Diseño SL en su totalidad, , arroja un dato de 415 personas, de las cuales 327 son mujeres y 88 son hombres.

En base a estos datos se puede afirmar que, Zara Diseño SL tiene una plantilla eminentemente femenina, con un 79% de mujeres frente a un 21% de hombres.

El 95% de los empleados tienen un contrato indefinido a tiempo completo.

En el año 2021, el porcentaje de eventualidad total empresa ha sido de un 5%. Desagregado por género, en mujeres es de un 94%, mientras que en hombres este porcentaje es del 6%.

Los contratos eventuales se concentran en prácticas, acumulación de tareas (en patronaje) y por obra o servicio.

En Zara Diseño SL, el colectivo mayoritario desde el punto de vista de contratación es el indefinido a tiempo completo, representando un 99% en el caso de las mujeres y un 100% en el caso de los hombres, por el efecto sede central ya comentado anteriormente.

2.2. CUESTIONES COMUNES A AMBOS COLECTIVOS

El equipo que integra el Departamento de Personas tiene como objetivo encontrar el mejor talento y apoyarlo en su crecimiento dentro de nuestra empresa, garantizando un trato adecuado hacia todas las personas que han trabajado, trabajan o trabajarán en Zara Diseño S.L.

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 de Zara Diseño SL están disponibles en Inditex Careers y/o Talento, portal que aglutina todas las vacantes de cada una de las marcas del grupo. No obstante, la bolsa de personas candidatas se complementa con la utilización de otras webs de búsqueda de empleo o la recogida de cv físicos que se entregan en nuestras tiendas u oficinas.

En Madrid y Barcelona disponemos de dos Talent Centers en los que se gestiona la incorporación de personas en diferentes ciudades.

Dentro de la Semana de Igualdad 2021 se realizó una campaña informativa sobre los diferentes formularios que están disponibles en la aplicación INET (formulario de ampliación jornada, interés promoción y sugerencias formación y medidas).

INDITEX

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.

Todas las personas que forman parte de la compañía tienen acceso a TRAIN, una plataforma de formación en la que tienen disponibles además de las formaciones obligatorias como PRL o Compliance, multitud de formaciones específicas voluntarias. En dicha plataforma existen itinerarios que acompañan la promoción interna, sirviendo de apoyo y palanca para el crecimiento de nuestros equipos.

Zara Diseño SL garantiza el disfrute a sus empleados de un ambiente laboral libre de cualquier forma de acoso, intimidación o violencia en cualquiera de sus manifestaciones. Así, prohíbe toda forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal en sus equipos, así como cualquier otra conducta que pudiera generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.

Se ha firmado un Convenio de Colaboración con el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad para promover la sensibilización sobre la violencia de género 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.

El día 25 de noviembre se realizan diversas acciones con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, así como el 8 de marzo con motivo del Día de la Mujer.

En cumplimiento del RD 902/2020 KPMG ha realizado un ejercicio de valoración de puestos de trabajo a través del sistema sKale, un sistema cuantitativo basado en puntos y factores, que presenta distintas características alineadas con los requerimientos jurídicos y las directrices marcadas por el Ministerio de Igualdad. Una vez realizado y aprobado este ejercicio se ha puesto en relación con el registro salarial.

El registro salarial se ha llevado a cabo informando de los promedios y las medianas de los conceptos retributivos desagregados por sexo. Este registro se ha llevado a cabo tanto de lo percibido realmente como de los importes normalizados y, en ninguno de los casos, se ha observado una brecha salarial superior al 25% por razón de sexo en la remuneración total, conforme a los criterios establecidos en el RD 902/2020.

Para la realización de la auditoría retributiva ha intervenido Deloitte, realizando la misma y verificando que el sistema retributivo de la empresa, así como el ejercicio de valoración de puestos, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución y, por lo tanto, con los establecido en el RD 902/2020.

2.3. ANALISIS DE LAS MATERIAS

I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En el análisis Zara Diseño SL, el dato medio de plantilla de 2021 es de 415 personas, de las cuales 327 son mujeres y 88 son hombres, lo que representa un 79% de mujeres frente al 21% de hombres.

La política de contratación en Servicios Centrales es de contratación indefinida (99%), siendo la contratación eventual totalmente residual.

Asimismo, los contratos en Servicios centrales son todos a tiempo completo.

La eventualidad en Servicios Centrales es muy residual, en concreto 19 mujeres a tiempo completo, 1 a tiempo parcial y 1 hombre a tiempo completo.

Los contratos eventuales se concentran en prácticas y jubilaciones parciales. En el caso de las prácticas, se trata de “Proyectos Cantera” de talento junior y el 98% de estos contratos se convierten en indefinidos una vez transcurrido el periodo de prácticas.

En la distribución de la plantilla por edades, la edad media es de 37 años.

El 73% de la plantilla está en los tramos de 25 a 44 años, con una edad media de 37 años. En el caso de las mujeres, es un 74% mientras que de los hombres es un 73%.

La edad media de ambos géneros es muy similar. En las mujeres 37 años y en los hombres 38 años.

Respecto a los datos de antigüedad, vemos que en los equipos de Servicios Centrales la antigüedad media es de 6,7 años en la empresa siendo 6,4 en mujeres y 8,1 en los hombres. El 61% de la plantilla se encuentra en el rango entre 1 y 9 años de antigüedad con una antigüedad media de 7 años. En el caso de las mujeres, es un 82% mientras que de los hombres es un 73%. El 12% de las personas con una antigüedad inferior a un año, prácticamente todas se encuentran bajo la modalidad de contratación indefinida.

En relación con la distribución de edades por puestos y antigüedad cabe destacar que en los puestos más masculinizados (Dirección/Responsable de departamento) las edades y antigüedades son polarizadas. En el colectivo mayoritario (técnicos), la mayoría tiene edades comprendidas entre 25 y 45 años y una antigüedad de entre 1 y 14 años.

II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Para el análisis de la distribución de la plantilla por agrupación de puestos se han acordado 5 agrupaciones:

- 1 Dirección de Área
- 2 Dirección/Responsable de dpto.
- 3 Responsable de equipo
- 4 Técnico
- 5 Staff

La Dirección de área está constituida por una mujer (100%).

Los empleados de Zara Diseño pertenecen al departamento de comercial producto. El 94% de los empleados son técnicos (porcentaje que se reduce al 91% en los hombres).

En el puesto de responsable de departamento existe paridad, mientras que, en el puesto de responsable de equipo, un 81% son mujeres.

El 72% de la plantilla tiene puesto de técnico, con una edad entre los 25 y los 44 años (72% mujeres y 70% hombres).

El 79% de la plantilla tiene puesto de técnico, con una antigüedad inferior a 9 años (81% mujeres y 73% hombres).

Del total de reducciones de jornada por guarda legal, el 97% son mujeres, con puesto de técnico.

III. FORMACIÓN

El análisis de la formación impartida se ha distribuido en 6 grupos: formación corporativa, habilidades, idiomas, producto y moda, procesos y herramientas.

Debido a cómo funciona el sistema de registro el análisis que se ha aportado es sobre el número de participantes, sin el detalle del contenido de cada uno de los grupos.

La formación se concentra en los cursos de formación corporativa y producto y moda. La distribución por género es similar a la representación de mujeres y hombres en la empresa, salvo en la formación de habilidades (aunque la muestra es muy poco representativa, un 1% del total).

INDITEX

Aunque no queda reflejado en la tabla, 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.

A medida que se vaya mejorando la herramienta de seguimiento de la formación automática, esta tabla se ampliará con mayor detalle, sobre el tipo de formación realizada.

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.

IV. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

En relación con la promoción, se ha acordado definir como promoción los cambios relativos a las agrupaciones de puestos definidas anteriormente.

Durante el 2021, se produjeron 10 promociones de puesto, de las cuales un 90% fueron mujeres.

El 22% de las promociones de mujeres fueron a puestos de responsabilidad.

V. CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

La prestación de servicios en las oficinas centrales de Zara diseño S.L, situadas en la localidad de Arteixo, en A Coruña, se realiza de lunes a viernes con una jornada de 40 horas semanales. La empresa pone a disposición de los trabajadores algunos servicios subvencionados como son: el comedor de empresa, el servicio de autobús.

Las condiciones de trabajo en general vienen reguladas por el Convenio Colectivo de Trabajo del Sector del Comercio Textil de A Coruña.

VI. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Del total de reducciones de jornada por guarda legal, el 97% son mujeres con puesto de técnico.

VII. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

INDITEX

A nivel global no se puede hablar de infrarrepresentación femenina, ya que el porcentaje de mujeres en este colectivo es del 79%.

VIII. RETRIBUCIONES

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.

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

En el año 2021 hemos tenido un caso de acoso sexual y se ha activado el protocolo, a través del canal ético del Grupo Inditex.

X. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

En relación con los datos de bajas temporales y permisos, están agrupados en accidente laboral, enfermedad común, permiso de nacimiento y riesgo de embarazo. El mayor porcentaje se concentra en enfermedad común tanto en hombres como en mujeres.

El 73% de las bajas temporales fueron por enfermedad común, de las cuales un 91% fueron solicitadas por mujeres.

XI. 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.

XII. VIOLENCIA DE GÉNERO

Respecto a violencia de género no se nos han comunicado casos de violencia de género en Zara Diseño S.L en el 2021.

DIAGNÓSTICO ZARA HOME ESPAÑA, S.A.

1.-INTRODUCCIÓN

1.1. INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE ZARA HOME ESPAÑA

ZARA HOME ESPAÑA, S.A., nace en agosto de 2003 como un nuevo formato de negocio del Grupo Inditex. Su oficina central está ubicada en Arteixo y su plataforma logística está ubicada en la provincia de Guadalajara.

A finales del 2003, ZARA HOME cuenta con 26 tiendas, 22 en España, 2 en Portugal, 1 en Reino Unido y 1 en Grecia.

Progresivamente la marca se va expandiendo, y en 2015 alcanza presencia en los 5 continentes.

En el ejercicio 2021, Zara Home cuenta con 491 tiendas en 40 mercados, de las cuales, 96 tiendas están en España.

1.2. ZARA HOME ESPAÑA EN MATERIA DE IGUALDAD

En diciembre de 2018, ZARA HOME ESPAÑA constituye la Comisión Negociadora para iniciar la negociación del Plan de Igualdad, que fue suspendida al iniciarse la negociación del Plan de Igualdad del Grupo Inditex.

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

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

INDITEX

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

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

2.-ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO

2.1. INTRODUCCIÓN

A continuación, se va a realizar un análisis del Cuestionario Diagnóstico aprobado en el seno de la Comisión Negociadora con fecha del 5 de octubre de 2022. Dicho cuestionario recoge los datos de la empresa ZARA HOME ESPAÑA, 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:

- I. Proceso de selección y contratación.
- II. Clasificación profesional.
- III. Formación.
- IV. Promoción profesional.
- V. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva.
- VI. Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- VII. Infrarrepresentación femenina.
- VIII. Retribuciones.
- IX. Prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.

- X. Salud laboral desde la perspectiva de género.
- XI. Lenguaje, comunicación e imagen empresarial.
- XII. Violencia de género.

Un primer análisis de la plantilla media global del 2021 de ZARA HOME en su totalidad, sin distinguir entre los colectivos de tiendas y servicios centrales, arroja un dato de 1.641 personas, de las cuales 1.335 son mujeres y 306 son hombres.

En base a estos datos se puede afirmar que, ZARA HOME ESPAÑA tiene una plantilla eminentemente femenina, con un 81% de mujeres frente a un 19% de hombres.

Respecto a la distribución entre tiendas y oficinas, el 74% de la plantilla de Zara Home pertenece al equipo de tiendas frente al 26% que es colectivo oficinas, siendo la representación de las mujeres en este último colectivo de un 68%.

En el año 2021, el porcentaje de eventualidad total empresa ha sido de 32%. Desagregado por género, en mujeres es de un 80% mientras que en hombres es de un 20%.

En cuanto al dato desagregado entre tipo de contrato y jornada, el 66% de la contratación de ZARA HOME ESPAÑA es a tiempo parcial. Este porcentaje de parcialidad es de un 16% en el colectivo de hombres, por el peso que tienen estos en los servicios centrales, con una política de contratación más centrada en el tiempo completo.

En ZARA HOME ESPAÑA, el colectivo mayoritario desde el punto de vista de contratación es el indefinido a tiempo parcial, representando un 37% en el caso de las mujeres y un 25% en el caso de los hombres, por el efecto sede central ya comentado anteriormente. De ahí la necesidad de analizar los datos de los dos colectivos (tiendas y servicios centrales) separadamente, ya que es en tienda donde se concentra el mayor colectivo a tiempo parcial.

2.2. CUESTIONES COMUNES A AMBOS COLECTIVOS

El equipo que integra el Departamento de Personas tiene como objetivo encontrar el mejor talento y apoyarlo en su crecimiento dentro de nuestra empresa, garantizando un trato adecuado hacia todas las personas que han trabajado, trabajan o trabajarán en Zara Home.

INDITEX

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 de Zara Home están disponibles en Inditex Careers y/o Talento, portal que aglutina todas las vacantes de cada una de las marcas del grupo. No obstante, la bolsa de personas candidatas se complementa con la utilización de otras webs de búsqueda de empleo o la recogida de cv físicos que se entregan en nuestras tiendas u oficinas.

En Madrid y Barcelona disponemos de dos Talent Centers en los que se gestiona la incorporación de personas en diferentes ciudades.

Dentro de la Semana de Igualdad 2021 se realizó una campaña informativa sobre los diferentes formularios que están disponibles en la aplicación INET (formulario de ampliación jornada, interés promoción y sugerencias formación y medidas). Durante el último trimestre del 2021 se informó y/o formó a RR. HH, que a su vez desplegaron esta información con el equipo de responsables de tienda.

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.

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.

Zara Home garantiza el disfrute a sus empleados de un ambiente laboral libre de cualquier forma de acoso, intimidación o violencia en cualquiera de sus manifestaciones. Así, prohíbe toda forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal en sus equipos, así como cualquier otra conducta que pudiera generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.

Se ha firmado un Convenio de Colaboración con el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad para promover la sensibilización sobre la violencia de género y la inserción laboral de las víctimas.

Todos 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.

El día 25 de noviembre se realizan diversas acciones con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, así como el 8 de marzo con motivo del Día de la Mujer.

INDITEX

En cumplimiento del RD 902/2020, KPMG ha realizado un ejercicio de valoración de puestos de trabajo a través del sistema sKale, un sistema cuantitativo basado en puntos y factores, que presenta distintas características alineadas con los requerimientos jurídicos y las directrices marcadas por el Ministerio de Igualdad. Una vez realizado y aprobado este ejercicio se ha puesto en relación con el registro salarial.

El **registro salarial** se ha llevado a cabo informando de los promedios y las medianas de los conceptos retributivos desagregados por sexo. Este registro se ha llevado a cabo tanto de lo **percibido realmente como de los importes normalizados y, en ninguno de los casos, se ha observado una brecha salarial superior al 25% por razón de sexo en la remuneración total, conforme a los criterios establecidos en el RD 902/2020.**

Para la realización de la **auditoría retributiva** ha intervenido Deloitte, verificando que el sistema retributivo de la empresa, así como el ejercicio de valoración de puestos, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución y, por lo tanto, con los establecido en el RD 902/2020.

2.3. ANALISIS DE LAS MATERIAS

2.3.1. ANALISIS DE SERVICIOS CENTRALES

I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En el análisis de los servicios centrales de ZARA HOME ESPAÑA, el dato medio de plantilla de 2021 es de 248 personas, de las cuales 168 son mujeres y 80 hombres, lo que representa un 68% de mujeres frente al 32% de hombres.

La política de contratación en Servicios Centrales es de contratación indefinida (99%), siendo la contratación eventual totalmente residual.

Asimismo, los contratos en Servicios Centrales son, excepto 1 caso, a tiempo completo.

La eventualidad en Servicios Centrales es muy residual, en concreto, 4 mujeres y 1 hombre a tiempo completo (5 personas) y 1 mujer a tiempo parcial.

En la distribución de la plantilla por edades, la edad media es de 35 años. Se observa que la plantilla de Zara Home está mayoritariamente repartida en las franjas de 30 a 39 años estando en esta franja el 56% de las mujeres y el 63% de los hombres.

La edad media es la misma en ambos géneros.

INDITEX

Respecto a los datos de antigüedad, vemos que en los equipos de Servicios Centrales la antigüedad media es de 7.85 años en la empresa siendo, 8.14 en mujeres y 7.85 en hombres.

El 63% de la plantilla se encuentra en el rango entre 1 y 9 años de antigüedad. El 8% de las personas con una antigüedad inferior a un año, el 78% se encuentra bajo la modalidad de contratación indefinida.

En relación con la distribución de edades por puestos y antigüedad cabe destacar que de los 4 puestos directivos de la compañía, 3 son ocupados por mujeres (75%) y 1 por hombres (25%).

De esos puestos directivos, entre los que se encuentran la Dirección General, ostentada por una mujer, y Dirección de área, entre los que se encuentran 2 mujeres y 1 hombre, la edad oscila entre los 35 y los 54 años con una antigüedad comprendida entre los 15 y los 29 años.

La posición mayoritaria (Técnicos) supone un 77%, cuya edad oscila entre los 30-34 años, siendo el 62% mujeres y el 38% hombres, con una antigüedad comprendida entre 1-9 años.

II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Para el análisis de la distribución de la plantilla por agrupación de puestos se han acordado 6 agrupaciones:

1. Dirección General
2. Dirección de Área
3. Dirección/Responsable de dpto.
4. Responsable de equipo
5. Técnico
6. Staff

La Dirección General está ocupada por una mujer y en la Dirección de área predominan las mujeres, 2 de 3 personas.

En el puesto de técnicos es donde se concentra la mayor parte de la plantilla (192 personas), que supone un 77%, predominando la presencia de mujeres.

INDITEX

En un análisis por departamentos o áreas, vemos que hay áreas feminizadas: Comercial Producto (10 mujeres vs 2 hombres, 83%-17%), Dirección Tiendas (6 mujeres vs 1 hombre, 86%-14%), Recursos Humanos (12 mujeres vs 4 hombres, 75% vs 25%), y Estudio (5 mujeres vs 0 hombres, 100% mujeres).

Respecto a las áreas claramente masculinizadas: Servicios Generales (3 hombres, que supone el 100%), y Tecnología (2 hombres y ninguna mujer, 100%).

Es importante añadir, que en el puesto de Operaciones y Distribución, de reciente creación (año 2018-2019), existe paridad, siendo 9 mujeres y 8 hombres, siendo una mujer y un hombre quienes lideran la dirección de departamento.

III. FORMACIÓN

El análisis de la formación impartida se ha distribuido en 6 grupos: cliente, formación corporativa, habilidades, idiomas, producto y moda, técnicas procesos y herramientas.

Debido a cómo funciona el sistema de registro el análisis que se ha aportado es sobre el número de participantes, sin el detalle del contenido de cada uno de los grupos.

A nivel de formación registrada actualmente, destacan como formaciones más realizadas:

Técnicas, procesos y herramientas: 47% - de los participantes, el 70% son mujeres y el 30% hombres.

Formación corporativa: 35% - de los participantes, el 77% son mujeres y el 23% hombres.

Respecto a la formación lingüística 'Idiomas', que se pone a disposición de los trabajadores con carácter voluntario, en el 2021 han asistido 18 personas, de las cuales el 89% son mujeres y el 11% hombres.

INDITEX

Aunque no queda reflejado en la tabla, 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.

A medida que se vaya mejorando la herramienta de seguimiento de la formación automática, esta tabla se ampliará con mayor detalle, sobre el tipo de formación realizada.

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.

IV. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

En relación con la promoción, se ha acordado definir como promoción los cambios relativos a las agrupaciones de puestos definidas anteriormente.

En el año 2021, han promocionado 3 personas, todas ellas mujeres. Dos de ellas, de Staff a Técnico y 1 de ellas de Técnico a Dirección/Responsable de departamento.

CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

La prestación de servicios en las oficinas centrales de Zara Home, situadas en la localidad de Arteixo, en A Coruña, se realiza de lunes a viernes con una jornada de 40 horas semanales. La empresa pone a disposición de los trabajadores algunos servicios subvencionados como son el comedor de empresa y el servicio de autobús.

Las condiciones de trabajo en general vienen reguladas por el Convenio Colectivo de Trabajo del Sector del Comercio Textil de A Coruña.

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 de los servicios centrales, conforme al criterio establecidos en el RD 902/2020.

V. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

El número de personas con reducción de jornada por guarda legal en Servicios centrales es de 15 y pertenecen al colectivo de Técnicos (87%) y Staff (13%) siendo todas ellas mujeres.

VI. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

Ni a nivel global ni a nivel de servicios centrales se puede hablar de infrarrepresentación femenina, ya que el porcentaje de mujeres en este colectivo es del 81%.

VII. RETRIBUCIONES

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.

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

En el año 2021 no se ha activado ningún protocolo de acoso sexual ni por razón de sexo.

IX. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

En relación con los datos de bajas temporales y permisos, están agrupados en accidente laboral, enfermedad común, permiso de nacimiento y riesgo de embarazo. El mayor porcentaje se concentra en enfermedad común tanto en hombres como en mujeres.

X. 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.

XI. VIOLENCIA DE GÉNERO

Respecto a violencia de género no ha habido ningún caso en servicios centrales en el 2021 ni se ha activado ningún protocolo de acoso sexual ni por razón de sexo.

2.3.2. ANALISIS DE TIENDA

I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En el análisis del colectivo de tienda de ZARA HOME ESPAÑA, el dato medio de plantilla de 2021 es de 1.393 personas, de las cuales 1.167 son mujeres y 226 hombres, lo que representa un 84% de mujeres frente al 16% de hombres.

La política de contratación mayoritaria de las tiendas es la contratación indefinida, representando ésta un 62% frente al 38% de la contratación eventual. Desagregada por géneros, observamos que la contratación indefinida es mayor en mujeres que en hombres, 746 mujeres vs 122 hombres (86% vs 14%). De esta contratación indefinida, el 35% es a tiempo completo. Podemos concluir que la contratación predominante es la indefinida a tiempo parcial.

Con respecto a la contratación temporal en el año 2021 debido a las numerosas restricciones vinculadas al COVID (tiendas cerradas, limitación horaria, ...) llevaron a la empresa a realizar una política de contención de la contratación acudiendo a contratos de menor duración.

De ahí que los datos de sustitución de maternidad/paternidad sea tan reducida. La mayoría de la contratación temporal es en la modalidad de acumulación de tareas con un 79% en el caso de las mujeres y un 21% en el caso de los hombres. Estas acumulaciones de tareas han estado fundamentalmente asociadas a cobertura de picos de venta.

En relación con las incorporaciones indefinidas en la empresa se recogen tanto datos relativos a altas nuevas, incorporaciones de excedencias u otros permisos q conlleven la suspensión de contrato y las conversiones indefinidas y bajas.

Observamos que ha habido 31 altas (29 mujeres vs 2 hombres), de las cuales, 25 son a tiempo parcial. Respecto a las conversiones a indefinidas, se han producido 85 (64 mujeres y 21 hombres). Casi en su totalidad las conversiones han sido a tiempo parcial.

En cuanto a las bajas indefinidas, ha habido un total de 145, correspondiendo el 59% a mujeres bajo la modalidad de contratación a tiempo parcial.

Podemos observar que la mayoría de las bajas indefinidas hacen referencia a extinciones por parte de las personas trabajadoras, con motivo del Proceso de Modificación Sustancial de las condiciones de trabajo, acordado con la RLTP en Diciembre 2020, con motivo del proceso de transformación digital de la compañía que conllevó el cierre de 18 tiendas durante el año 2021 (37%); a Excedencias voluntarias (18%, de las cuales el 77% pertenecen a mujeres); y, excedencias voluntarias por cuidado de hijo (11%, siendo el 100% mujeres).

En la distribución de la plantilla por edades, la edad media es de 31 años. Se observa que la plantilla de Zara Home está mayoritariamente repartida en las franjas de 20 a 39 años, siendo la franja con mayor % la de 25 a 29 años tanto en el caso de mujeres como de hombres.

INDITEX

La edad media de las mujeres es de 31 años frente a los 29 años de los hombres. Esto es debido a que la antigüedad de las mujeres, como veremos más adelante, es mayor con motivo de la incorporación tardía del hombre en nuestras tiendas.

Si miramos los datos de antigüedad, la media de antigüedad es de 5.16 años, siendo en mujeres 5.5 y en el caso de los hombres, de 3.4.

El 43% de la plantilla tiene una antigüedad entre 1 y 9 años, y el 37% de la plantilla tiene una antigüedad menor a 1 año.

II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La edad y antigüedad en el caso de las mujeres es notablemente mayor que en los hombres. Más de la mitad de los hombres contratados en tienda están en las ciudades de mayor rotación, en concreto el 50% trabaja en Barcelona y Madrid. En las provincias de menor rotación se observa mayor antigüedad de nuestro personal con una presencia casi total de mujeres siendo la presencia de hombres residual.

Para el análisis de la distribución de la plantilla por puestos se han acordado 6 agrupaciones por clase interna, que se corresponderían con los siguientes puestos de cadena:

Clase Interna	Puesto Cadena
STORE MANAGER	Encargado
DEPUTY MANAGER	Responsable
DEPARTMENT MANAGER	Tercero
VISUAL COMMERCIAL	Coordinador/a
OPERATIONS	Puestos de almacén
SALES ASSISTANT	Customer Care
WAREHOUSE	Mozo de almacén

En todas las clases internas predomina la presencia de mujeres, especialmente en los puestos de Store Managers (80% vs 20% de hombres), Assistant Manager (92% vs 8% hombres) y Sales Assistant (85% mujeres vs 15% de hombres).

El puesto de Operations está igualado entre mujeres (56%) y hombres (44%).

III. FORMACIÓN

Del análisis de la formación impartida se ha distribuido en 6 grupos, cliente, formación corporativa, habilidades, idiomas, producto y moda, procesos y herramientas. Debido a cómo funciona el sistema de registro el análisis que se ha aportado es el número de participantes, sin el detalle del contenido de cada uno de los grupos.

A nivel de formación registrada actualmente, vemos que el 49% de la formación corresponde a formación corporativa y el 24% de la formación a temas relativos a técnicas, procesos y herramientas.

También observamos que la distribución de la formación predomina en el caso de las mujeres, coincidiendo con la mayoritaria presencia femenina en las tiendas.

Aunque no queda reflejado en la tabla, 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.

A medida que se vaya mejorando la herramienta de seguimiento de la formación automática, esta tabla se ampliará con mayor detalle del tipo de formación realizada.

IV. PROMOCIÓN PROFESIONAL

En relación con la promoción, se ha acordado definir como promoción los cambios relativos a las clases internas definidas anteriormente.

Han promocionado 254 personas (194 mujeres y 60 hombres); en el caso de las mujeres, el 95% corresponde a promociones dentro de la tienda, y en el caso de los hombres, el 55% han promocionado a la Central.

En cuanto a la promoción en tienda, la mayoría de las mujeres han promocionado al puesto de Visual Commercial (87), y la mayoría de los hombres han promocionado al puesto de Visual Commercial (20).

En cuanto a las promociones de central, en el caso de las mujeres, de 9 promociones a Central, 8 han sido al puesto de Técnico y 1 en el de Responsable de Equipo. En el caso de los hombres, las 6 promociones se han hecho a puestos de Técnico.

V. CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

INDITEX

Las condiciones de trabajo vienen reguladas por el Convenio Colectivo de Trabajo del Sector del Comercio en cada una de las provincias donde se ubican las tiendas de Zara Home. Además de lo estipulado por cada uno de los convenios colectivos, la plantilla de tienda recibe mensualmente una comisión por ventas.

En cuanto a la distribución de la plantilla por jornada contratada el 23% tiene una jornada a tiempo completo, siendo más alta en mujeres que en hombres 85% en mujeres vs 15% en hombres. El 77% es indefinido a tiempo parcial (84% en mujeres vs 16% en hombres).

Dicha parcialidad está asociada al comportamiento de la venta de las tiendas, que no es constante a lo largo de todo el horario comercial, habiendo horas y días valle y picos acusados de venta concentrados fundamentalmente en las tardes y fines de semana, de ahí la necesidad de cobertura del negocio con más personas en determinadas franjas horarias con objeto dar servicio al incremento de volumen de clientes que acuden a nuestras tiendas en los tramos ya comentados. Nuestra clientela es una clientela diversa, que se agrupa mayoritariamente por las tardes y los fines de semana.

Dentro de la distribución de jornada a tiempo parcial existe equidad en ambos géneros. La jornada de mayor peso es la de 20 a 24 hora (44%), tanto en mujeres como en hombres y tanto en indefinidos como en eventuales siendo la proporción más alta en los eventuales que en los indefinidos teniendo estos últimos una jornada media mayor.

Analizando el tiempo completo y el tiempo parcial, observamos que el 36% de las personas tienen una jornada superior a 30 horas (83% mujeres y 17% hombres) siendo esta proporción bastante mayor en el personal indefinido en ambos géneros.

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 tiendas, conforme al criterio establecidos en el RD 902/2020.

VI. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA CONCILIACIÓN A LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

El número de personas con reducción de jornada por guarda legal es de 108 personas (107 mujeres y 1 hombre) repartidas en todas las agrupaciones de clase interna. Analizando por clase interna, cabe destacar que el mayor número se concentra en la agrupación de Sales Assistant (91 mujeres y ningún hombre).

En cuanto a las jornadas observamos que la franja de jornada que mayor número de reducciones concentra es la de más de 35 horas (48%) siendo la franja con el menor número de reducciones la de 15 a 19 horas donde solo 2 mujeres se han acogido a la misma.

VII. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Ni a nivel global ni a nivel de tiendas se puede hablar de infrarrepresentación femenina, ya que el porcentaje de mujeres en este colectivo es del 81%.

VIII. RETRIBUCIONES

INDITEX

A las plantillas de tiendas les resulta de aplicación los convenios colectivos de comercio de cada una de las provincias en que prestan servicio, por lo que su retribución se ajusta a las tablas salariales de los convenios provinciales. Todas las retribuciones, al derivarse de la negociación colectiva, son idénticas para mujeres y hombres.

Además de la retribución fijada por el convenio de aplicación, perciben una retribución variable en función de la venta, comisiones e incentivos para los puestos de responsabilidad.

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

En el año 2021 no se ha activado ningún protocolo de acoso sexual ni por razón de sexo.

X. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En relación con los datos de bajas temporales y permisos, están agrupados en accidente laboral, enfermedad común, maternidad/paternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia y matrimonio. El mayor porcentaje se concentra en enfermedad común tanto en hombres como en mujeres.

XI. LENGUAJE, COMUNICACIÓN E IMAGEN EMPRESARIAL.

Todos los días, a la apertura se realizan unas reuniones de equipo llamadas Morning Meetings, en las que se tratan contenidos sobre el negocio y también se han realizado acciones específicas sobre diversas materias, tendencias, prevención y en materia de la igualdad, coincidiendo con el día de la mujer, se ha realizado la semana de la igualdad con contenidos especiales sobre este tema.

Cada año, el 8 de marzo, es un día de conmemoración del Día Internacional de la Mujer, realizando diferentes acciones tanto a nivel corporativo como a nivel de cadena con el objetivo de sensibilizar y difundir la cultura igualitaria.

XII. VIOLENCIA DE GÉNERO.

Respecto a violencia de genero no hemos tenido constancia de ningún caso en el 2021.

DIAGNÓSTICO ZARA HOME DISEÑO, S.L.

1.-INTRODUCCIÓN

1.1. INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE ZARA HOME DISEÑO

ZARA HOME DISEÑO, S.L., nace en agosto de 2003 como un nuevo formato de negocio del Grupo Inditex. Su oficina central está ubicada en Arteixo. Es una empresa perteneciente al Grupo INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL, S.A., (INDITEX), cuyo objeto social es la creación de diseños industriales de colecciones de moda y complementos.

La empresa ZARA HOME DISEÑO está organizada en torno a Zara Home y dispone de un conjunto de secciones en función de la tipología de artículos en los que está especializada. Esta empresa recoge la creatividad de la cadena ZARA HOME, entre los que se incluyen 47 personas dedicadas en su mayoría al Diseño. Los equipos de diseño están en contacto permanente con los equipos de tiendas y online a través del departamento de Gestión de Producto permitiendo detectar los gustos de los clientes en cada momento. Esta información es fundamental para crear diseños alineados con la demanda más actual. Además, nuestros diseñadores y diseñadoras son quienes asumen el primer nivel del compromiso con la sostenibilidad de la Compañía, seleccionando los procesos y materiales más adecuados para nuestros productos. Este esfuerzo se materializa en colecciones que incorporan novedades creativas de manera constante a lo largo de la temporada, visibles en los escaparates e interiores de nuestras tiendas y en los contenidos digitales que se producen a lo largo del ejercicio, lo que supone una singularidad en el mundo de la moda. Asimismo, su activa labor de búsqueda y promoción de materiales, así como de procesos de producción cada vez más sostenibles contribuye a elevar los estándares de calidad y a seguir avanzando en el modelo de economía circular.

1.2. ZARA HOME DISEÑO EN MATERIA DE IGUALDAD

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

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

INDITEX

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

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

2.-ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO

2.1. INTRODUCCIÓN

A continuación, se va a realizar un análisis del Cuestionario Diagnóstico aprobado en el seno de la Comisión Negociadora con fecha del 5 de octubre de 2022. Dicho cuestionario recoge los datos de la empresa ZARA HOME DISEÑO, 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 la no presencialidad en oficinas, los horarios comerciales, restricciones de aforo y apertura, etc.

En el cuestionario diagnóstico presentado, se analizan los datos facilitados por la parte empresarial, analizando las siguientes áreas de intervención:

- I. Proceso de selección y contratación.
- II. Clasificación profesional.
- III. Formación.
- IV. Promoción profesional.
- V. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva.
- VI. Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- VII. Infrarrepresentación femenina.
- VIII. Retribuciones.
- IX. Prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.
- X. Salud laboral desde la perspectiva de género.

INDITEX

- XI. Lenguaje, comunicación e imagen empresarial.
- XII. Violencia de género.

Un primer análisis de la plantilla media global del 2021 de ZARA HOME DISEÑO en su totalidad, arroja un dato de 47 personas, de las cuales 35 son mujeres y 12 son hombres.

En base a estos datos se puede afirmar que, ZARA HOME DISEÑO tiene una plantilla eminentemente femenina, con un 75% de mujeres frente a un 15% de hombres.

En el año 2021, el porcentaje de eventualidad total empresa ha sido prácticamente inexistente, el 3%, que equivalen a dos mujeres.

El 100% de la contratación de ZARA HOME DISEÑO en el ejercicio 2021 es a tiempo completo.

En ZARA HOME DISEÑO, el colectivo mayoritario desde el punto de vista de contratación es el indefinido a tiempo completo (97%), representando un 74% en el caso de las mujeres y un 26% en el caso de los hombres.

El equipo que integra el Departamento de Personas tiene como objetivo encontrar el mejor talento y apoyarlo en su crecimiento dentro de nuestra empresa, garantizando un trato adecuado hacia todas las personas que han trabajado, trabajan o trabajarán en Zara Home.

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 de Zara Home Diseño, están disponibles en Inditex Careers y/o Talento, portal que aglutina todas las vacantes de cada una de las marcas del grupo. No obstante, la bolsa de personas candidatas se complementa con la utilización de otras webs de búsqueda de empleo.

Todas las personas que forman parte de la compañía tienen acceso a TRAIN, una plataforma de **formación** en la que tienen disponibles además de las formaciones obligatorias como PRL, Compliance o Creatividad Responsable, multitud de formaciones específicas voluntarias.

Zara Home Diseño garantiza el disfrute a sus empleados de un ambiente laboral libre de cualquier forma de acoso, intimidación o violencia en cualquiera de sus manifestaciones. Así, prohíbe toda forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal en sus equipos, así como cualquier otra conducta que pudiera generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.

INDITEX

Se ha firmado un Convenio de Colaboración con el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad para promover la sensibilización sobre la violencia de género y la inserción laboral de las víctimas.

Todos 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.

El día 25 de noviembre se realizan diversas acciones con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, así como el 8 de marzo con motivo del Día de la Mujer.

En cumplimiento del RD 902/2020 KPMG ha realizado un ejercicio de valoración de puestos de trabajo a través del sistema sKale, un sistema cuantitativo basado en puntos y factores, que presenta distintas características alineadas con los requerimientos jurídicos y las directrices marcadas por el Ministerio de Igualdad. Una vez realizado y aprobado este ejercicio se ha puesto en relación con el registro salarial.

El **registro salarial** se ha llevado a cabo informando de los promedios y las medianas de los conceptos retributivos desagradados por sexo. Este registro se ha llevado a cabo tanto de lo percibido realmente como de los importes normalizados y, en ninguno de los casos, se ha observado una brecha salarial superior al 25% por razón de sexo en la remuneración total, conforme a los criterios establecidos en el RD 902/2020.

Para la realización de la **auditoría retributiva** ha intervenido Deloitte, verificando que el sistema retributivo de la empresa, así como el ejercicio de valoración de puestos, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución y, por lo tanto, con los establecido en el RD 902/2020.

2.3. ANALISIS DE LAS MATERIAS

I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En el análisis de los servicios centrales de ZARA HOME DISEÑO, el dato medio de plantilla de 2021 es de 47 personas, de las cuales 35 son mujeres y 12 hombres, lo que representa un 75% de mujeres frente al 25% de hombres.

La política de contratación en Servicios Centrales es de contratación indefinida (97%), siendo la contratación eventual totalmente residual.

Asimismo, los contratos en Zara Home Diseño son a tiempo completo; solamente existen dos contratos eventuales que también son a tiempo completo.

En la distribución de la plantilla por edades, la edad media es de 37 años, siendo de 38 en el caso de las mujeres y de 36 en el de los hombres. Se observa que la plantilla de Zara Home Diseño está mayoritariamente repartida en las franjas de 35 a 49 años (65%), tanto en hombres como en mujeres.

INDITEX

Respecto a los datos de antigüedad, vemos que en los equipos la antigüedad media es de 6.41 años en la empresa siendo, 6.92 en mujeres y 4.89 en hombres. El 66% de la plantilla se encuentra en el rango entre 1 y 9 años de antigüedad.

Solamente la Dirección General tiene la categoría de Responsable de departamento, el 99% restante, pertenecen a puestos de Técnico, siendo las edades entre 30 y 39 años donde se engloba el 56% de la plantilla.

II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Para el análisis de la distribución de la plantilla por agrupación de puestos se han acordado 3 agrupaciones:

- 1.Responsable de equipo
- 2.Técnico/a
- 3.Staff

En el puesto de técnicos/as es donde se concentra casi la totalidad de la plantilla (46 personas), siendo la distribución de mujeres de un 74% frente a un 26% de hombres.

III. FORMACIÓN

El análisis de la formación impartida se ha distribuido en 6 grupos: cliente, formación corporativa, habilidades, idiomas, producto y moda, técnicas procesos y herramientas.

Debido a cómo funciona el sistema de registro el análisis que se ha aportado es sobre el número de participantes, sin el detalle del contenido de cada uno de los grupos.

A nivel de formación registrada actualmente, destacan como formaciones más realizadas:

Formación corporativa: 79% - de los participantes, el 79% son mujeres y el 21% hombres; y la de habilidades: 14%, siendo el 76% mujeres y el 24% hombres.

El 78% de las mujeres han recibido algún tipo de formación frente al 22% de los hombres.

Aunque no queda reflejado en la tabla, 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.

INDITEX

A medida que se vaya mejorando la herramienta de seguimiento de la formación automática, esta tabla se ampliará con mayor detalle, sobre el tipo de formación realizada.

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.

IV. PROMOCIÓN PROFESIONAL

En relación con la promoción, se ha acordado definir como promoción los cambios relativos a las agrupaciones de puestos definidas anteriormente.

V. CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La prestación de servicios en las oficinas de Zara Home Diseño, situadas en la localidad de Arteixo, en A Coruña, se realiza de lunes a viernes con una jornada de 40 horas semanales. La empresa pone a disposición de los trabajadores algunos servicios subvencionados como son el comedor de empresa y el servicio de autobús.

Las condiciones de trabajo en general vienen reguladas por el Convenio Colectivo de Trabajo del Sector del Comercio Textil de A Coruña.

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 de los servicios centrales, conforme al criterio establecidos en el RD 902/2020.

VI. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA CONCILIACIÓN A LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

El número de personas con reducción de jornada por guarda legal es de 7 personas (6 mujeres y 1 hombre) del colectivo de Técnicos.

VII. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

No se puede hablar de infrarrepresentación femenina, ya que el porcentaje de mujeres en este colectivo es del 75%.

VIII. RETRIBUCIONES

INDITEX

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.

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

En el año 2021 no se ha activado ningún protocolo de acoso sexual ni por razón de sexo.

X. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En relación con los datos de bajas temporales y permisos, están agrupados en accidente laboral, enfermedad común, maternidad/paternidad, lactancia y matrimonio. El mayor porcentaje se concentra en enfermedad común tanto en hombres como en mujeres.

XI. 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.

XII. VIOLENCIA DE GÉNERO.

Respecto a violencia de género no hemos tenido constancia de ningún caso en el 2021.

INDITEX

IGUALDAD
^