

PLAN 2020-24

I G U A L D A D



ZARA

ÍNDICE

01. INTRODUCCIÓN.....	4
1.1 Marco legal.....	6
1.2 Nuestro compromiso con la igualdad.....	7
1.3 Características generales.....	7
02. ESTRUCTURA.....	8
03. DEFINICIONES.....	12
04. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.....	18
05. OBJETIVOS GENERALES.....	22
06. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS.....	24
00. Responsable de igualdad.....	27
01. Proceso de selección y acceso.....	29
02. Contratación y clasificación profesional.....	33
03. Promoción profesional.....	36
04. Formación.....	40
05. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres y retribuciones.....	44
06. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	46
07. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	55
08. Seguridad y salud.....	57
09. Violencia de género.....	61
10. Comunicación y sensibilización.....	65
11. Infrarrepresentación femenina.....	69

0 1

INTRODUCCIÓN

ZARA

1.1 Marco legal

La igualdad entre los géneros 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 mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 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 pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla que se ha visto ampliada en el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de ZARA España S.A. tiene como finalidad dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que en el caso de las empresas de 50 o más trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

1.2 Nuestro Compromiso con la igualdad

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la posible presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

1.3 Características generales

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas, que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa. Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no exclusivamente para las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles, de conformidad con lo establecido en el Plan.
- Considera uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, eliminando cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios, en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa, que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

0 2

ESTRUCTURA

ZARA

El II Plan de Igualdad de ZARA España S.A. se estructura en los siguientes apartados:

- I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación, promoción, formación, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación, sensibilización en igualdad y todo lo relacionado a la violencia de género.
- II. Las medidas se han elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

Las medidas aprobadas tienen una doble finalidad: de unir medidas correctoras de las desigualdades, y especificar medidas que garanticen que todos los procesos realizados en la empresa integran el principio de igualdad entre géneros.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- Adopción de medidas de acción positiva que corrijan desequilibrios.
- Adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, todos sus procesos y todos sus niveles.

Metodológicamente, la estructura del II Plan de Igualdad tiene coherencia interna, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- Objetivos generales
- Objetivos específicos
- Indicadores
- Medidas
- Personas o grupos responsables
- Plazos de ejecución

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada área que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que incluyen todas las materias obligatorias, excepto al área de Infrarrepresentación femenina, que debido a las características de la empresa, composición de la plantilla y tras el análisis del diagnóstico inicial, no se aplica, y que están recogidas en el artículo 45.2 del LOIEMH y otros, modificada en el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo.

Las materias son las siguientes:

0. RESPONSABLE DE IGUALDAD
1. PROCESO DE SELECCIÓN Y ACCESO
2. CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
3. PROMOCIÓN PROFESIONAL
4. FORMACIÓN
5. CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y RETRIBUCIONES
6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL , FAMILIAR Y LABORAL
7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
8. SEGURIDAD Y SALUD
9. VIOLENCIA DE GÉNERO
10. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
11. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA (Dadas las características de la empresa, composición de la plantilla y tras el análisis del diagnóstico inicial, esta materia no aplica, sin perjuicio de que se escojan medidas y acciones a lo largo del plan que guardan relación con esta).

03

DEFINICIÓN

ZARA

Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres

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, formación y 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 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 de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyo 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 positivas 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 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 por razón de sexo

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga en 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 efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2. Ley 3/2007). Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3. Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o 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

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquier 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 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).

Vacantes

Puesto indefinido o temporal a partir de 6 meses, no cubierto por la empresa.

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 63.2 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).

Familiares dependientes o menores*

Aquellos familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que convivan con el trabajador y tengan un certificado de dependencia en vigor emitido por el organismo territorial competente y resolución determinando el grado de la misma.

Discapacidad

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

Pareja de hecho

Se refiere a aquellas parejas de hecho debidamente inscritas en el Registro Público correspondiente.

** Notas sobre menores y dependientes.*

Se establece la siguiente especificación que aplica a todas las medidas del Plan de Igualdad.

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. En cuanto a las referencias a "familiares dependientes", se refiere a los regulados en la Ley de Dependencia.

***Nota Apartado Violencia de Género.*

Condición debidamente acreditada: 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.

0 4

ÁMBITOS DE
APLICACIÓN Y
VIGENCIA
ZARA

04 | ÁMBITOS DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

3.1 Ámbitos de aplicación

Este II Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español de ZARA España S.A. y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla de las Tiendas ZARA y LEFTIES.

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

3.2 Vigencia

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

0 5

OBJETIVOS GENERALES

ZARA

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación y demás condiciones laborales.
- Seguir garantizando la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de género).
- Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

0 6

OBJETIVOS
ESPECÍFICOS Y
MEDIDAS
ZARA

RESPONSABLE DE IGUALDAD



00.01 | RESPONSABLE DE IGUALDAD

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
01.	Designar una persona 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 gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique 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	Inmediato a partir de la Firma del Plan de Igualdad

PROCESO DE SELECCIÓN Y ACCESO



01

01.01 | OBJETIVO ESPECÍFICO

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.

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
01.	Continuar revisando el procedimiento de selección y todos sus documentos (solicitudes, formularios, guiones de entrevista, página web, denominación y descripción de puestos en las ofertas...), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos, para que cumplan el principio de igualdad, utilizando un lenguaje neutro y no sexista, eliminando términos que no resulten sexistas, ni respondan a estereotipos.	Documento del procedimiento Revisado. Análisis de una muestra de: anuncios de las ofertas, modelos de solicitud de empleo, guiones de entrevistas, requisitos de accesos a las pruebas de selección, tipos de pruebas	Comisión de seguimiento / Anualmente
02.	Mantener la buena práctica de publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	Nº de ofertas publicadas con compromiso / Nº total de ofertas publicadas	RRHH Central / Desde la firma de plan.
03.	Mantener Actualizado el apartado de Igualdad de Oportunidades incluido en el Manual/Guía de acogida para las nuevas contrataciones.	Apartado incluido en Manual/Guía.	RRHH Central / Anualmente.
04.	Formación continua y de reciclaje al personal encargado de la Selección en materias de igualdad y principios de igualdad de oportunidades en los procesos de selección.	Nº de personas formadas.	RRHH Central / Anualmente

01.01 | OBJETIVO ESPECÍFICO

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.

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
05.	En el caso de utilizar empresas de consultoría de selección para la realización de Procesos de Selección, se instará a las empresas contratadas a que en la realización del servicio contratado, se cumplan y respeten los principios de igualdad de trato y oportunidades entre Hombres y Mujeres recogidos en el Plan de Igualdad de ZARA.	Modificaciones acometidas informadas a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	RRHH Central/ Anualmente
06.	Mantener el sistema de recogida de información y disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo. (Nº personas preseleccionadas y contratadas para su traslado a la comisión de Seguimiento). Estos datos se obtendrán de una muestra de procesos de selección de estructura en periodos concretos.	(1) Nº de Mujeres seleccionadas/ Nº de personas preseleccionadas. (2) Nº de hombres seleccionados/ Nº de personas preseleccionadas./ (3) Nº de hombres contratados / Nº de personas seleccionadas. (4) Nº de mujeres contratadas / Nº de personas seleccionadas.	RRHH Central/ A partir de 6 meses tras firma del plan

01.02 | OBJETIVO ESPECÍFICO

Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y de hombres en la empresa, facilitando el acceso de las mujeres donde estén subrepresentadas.

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
01.	Mantener la buena práctica de establecer, como principio general que, en las nuevas aperturas, campañas especiales, y vacantes en general, tendrán prioridad las personas de la plantilla actual que quieran trasladarse y/o aumentar su jornada, frente a contratación externa.	Nº de traslados voluntarios. Nº de personas que aumentan su jornada.	RRHH Zona / Desde la firma del plan
02.	Mantener la medida de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos en los que estén sub representadas.	Nº de veces que se aplica la medida de acción positiva	RRHH Central/ Desde la firma del plan
03.	Publicar las vacantes en todos los centros, independientemente del puesto y el grupo profesional, en los medios habituales de comunicación de la empresa, así como futuros garantizando que la información sea accesible a todo el personal.	Nº de convocatorias de vacantes ofertadas/N de Vacantes publicadas.	RRHH Central y RRHH Zona/ Desde la firma del plan
04.	Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos, para su traslado a la Comisión de Seguimiento. (Actualización de datos de diagnostico)	Nº de mujeres y hombres en los diferentes puestos, tipo de contrato y jornada.	RRHH Central / Anualmente

CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL



02

02.01 | OBJETIVO ESPECÍFICO

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

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
01.	Seguir manteniendo de forma equilibrada, la contratación indefinida de mujeres y hombres.	Incorporaciones por tipo de contrato, puesto y sexo. Distribución de plantilla por tipo de contrato, puesto y sexo. Conversiones a indefinidos según el sexo.	RRHH Zona y RRHH Central / Desde la firma del plan.
02.	Informar a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes superiores a 6 meses, a tiempo completo o de aumento de jornada, del mismo o distinto centro, a través de los medios habituales que utiliza la empresa.	Chequeo sobre una muestra de vacantes para la comprobación de su publicación.	RRHH Zona y RRHH Centra / En el plazo de un año tras firma del plan.
03.	Mantener la medida de acción positiva para que, en los casos de que haya una vacante (sea temporal o definitiva) a tiempo completo, o de necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, cumpliendo con el principio de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres con contrato a tiempo parcial.	Nº de mujeres que pasan de TP a TC. Nº de mujeres que aumentan su jornada por aplicación de esta medida / Nº total de vacantes de más horas.	RRHH Zona y RRHH Centra / Desde la firma del plan
04.	Se realizará seguimiento del formulario estandarizado de solicitud de incremento de jornada. De las peticiones formuladas, se dará copia la persona trabajadora, con el recibí de la empresa, y a la comisión de seguimiento.	Nº de hombres y mujeres que manifestado su voluntad de aumentar jornada/ Nº de hombres y mujeres que han aumentado su jornada, desagregado por provincias.	RRHH Zona / Anualmente
05.	La empresa intentará, cuando se trate de una vacante de mayor jornada cubrirla de forma escalonada (siguiendo un orden lineal de más a menos), beneficiando al mayor número de personas posibles, de forma tal que la contratación externa sea la de menor número de horas.	Nº de personas que aumentan su jornada por aplicación de una sola vacante. Listado de personas entregado a la Comisión de Seguimiento por número de horas y centros de trabajo	RRHH Zona / Anualmente

02.01 | OBJETIVO ESPECÍFICO

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

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
06.	Analizar la información sobre la contratación a tiempo parcial para valorar las repercusiones que, para las mujeres, tiene este contrato en la empresa (promoción, formación, retribución, etc.).	Informe de análisis	RRHH Zona y RRHH Central / Anualmente
07.	La empresa procurará establecer una jornada mínima diaria continuada de 4 horas.	Nº personas que tenían menos de 4 horas y ahora hacen mínimo 4, desagregado por sexo.	RRHH Zona y RRHH Central / Desde la firma del plan
08.	Dentro del porcentaje de contratación obligatoria de personas con diversidad funcional, contratar de forma equilibrada a personas de ambos sexos.	Nº de mujeres y hombres con diversidad funcional. % contrataciones por sexo de personas con diversidad funcional.	RRHH Zona y RRHH Central / Anualmente
09.	Recoger información estadística desagregada por sexo según el tipo de contrato, jornada semanal y puesto.	Número de mujeres y hombres según el tipo de contrato, jornada semanal y puesto.	RRHH Central / Anualmente

PROMOCIÓN PROFESIONAL



03

03. PROMOCIÓN PROFESIONAL

03.01 | OBJETIVO ESPECÍFICO

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres 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.

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
01.	Revisar, desde la perspectiva de género, el procedimiento de promoción para garantizar que se rija por criterios y principios de valoración objetivos, no discriminatorios y homogéneos para toda la plantilla.	Procedimiento revisado. Promociones de mujeres/ N° total de promociones	RRHH Central / En el plazo de 1 año tras la firma
02.	Publicar las vacantes (y sus requisitos) que se produzcan por los medios de comunicación habituales de la empresa.	N° de vacantes publicadas y comunicadas / N° de vacantes comunicadas.	RRHH Central y RRHH Zona / En el plazo de 1 año tras la firma
03.	Realizar un seguimiento por RRHH de la publicación de las vacantes en las tiendas.	Informe sobre la publicación de vacantes por zona a la Comisión de Seguimiento.	RRHH Zona / Anualmente
04.	La cobertura de las vacantes se realizará preferentemente a través de promoción interna, sólo acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.	N° de vacantes cubiertas internamente / N° total de vacantes de dichos puestos.	RRHH Central y RRHH Zona / Desde la firma del plan
05.	Mantener la buena práctica de Formar específicamente en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de evaluar las candidaturas para las promociones (preselección de solicitudes, entrevistas personales y decisión de a quién se promociona) con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipos de género.	N° de personas (mujeres y hombres) formadas según su puesto/ N° de personas responsables que intervienen en el proceso de promoción	RH Zona / A determinar en el plan de formación próximo a la firma del plan
06.	Dar a conocer y promover el proyecto INTALENT y a través de él, consultar el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto de trabajo, actualizándolo periódicamente.	Nivel de formación registrado, actualizado y entregado a Comisión de seguimiento.	RRHH Zona y RRHH Central / Anualmente

03.01 | OBJETIVO ESPECÍFICO

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres 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.

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
07.	La persona que lo solicite 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	Nº de personas informadas/ Nº de Personas candidatas no promocionadas.	RRHH Central y RRHH Zona / Desde la firma del plan
08.	Se informará a la Comisión de Seguimiento de los criterios establecidos para la promoción a cada puesto (perfil profesional, requisitos del puesto, formación, conocimientos,...)	Informe de los criterios generales de promoción para cada puesto de trabajo.	RRHH Central y RRHH Zona / Desde la firma del plan.
09.	Realización de un seguimiento anual por puestos de las promociones desagregadas por sexo, indicando puesto de origen y de destino, tipo de contrato y jornada.	Nº de mujeres y hombres promocionados por puesto de origen y destino según tipo de contrato y jornada.	RRHH Central y RRHH Zona / Anualmente
10.	Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento	(1) Nº de mujeres seleccionadas / Nº de personas consideradas. (2) Nº de hombres seleccionados / Nº de personas consideradas	RRHH Zona y Central / Anualmente
11.	Disponer de información estadística y realizar un seguimiento periódico de la proporción de mujeres en los puestos de responsabilidad.	Nº de mujeres en puestos de responsabilidad/ Nº de personas en puestos de responsabilidad.	RRHH Central / Anualmente

03.02 | OBJETIVO ESPECÍFICO

Mejorar las posibilidades de promoción de mujeres

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
01.	Adoptar la medida de acción positiva: en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos o grupos profesionales en los que estén subrepresentadas.	(1) N° de veces que se ha aplicado la acción positiva. (2) N° de mujeres promocionadas por aplicación de la acción positiva.	RRHH Central y RRHH Zona / Anualmente
02.	Procurar mantener a lo largo de la vigencia del Plan un equilibrio en la distribución de hombres y mujeres en todos los puestos de la empresa	Datos anuales desagregados por sexo y puesto.	RRHH Central / Anualmente

FORMACIÓN



04

04.01 | OBJETIVO ESPECÍFICO

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.

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
01.	Realización de acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad, dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación. Formar a cada departamento responsable de implantar medidas del Plan de Igualdad específicamente en la materia correspondiente.	Nº de personas formadas en igualdad en cada uno de los departamentos. Contenidos de curso presentados.	RH Zona RRHH Central / Anualmente
02.	Formar 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 de planes. En caso de que exista rotación o cambio por parte del personal de la representación sindical de los integrantes de dicha comisión, la formación correrá a cargo de la parte sindical.	Nº de personas formadas / Nº de personas que componen la Comisión.	RRHH Central / En el 1º año de vigencia del Plan
03.	Continuar incluyendo módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente.	Nº de cursos con módulos de igualdad/ Nº de cursos impartidos.	RRHH Central / Anualmente
04.	Garantizar que RRHH, Comerciales de zona, Directores/as de Negocio y Directores/as de Tienda, Responsables de Sección Lefties y Gestores/as de Operaciones realizan formación específica en Igualdad de Oportunidades.	Nº de cursos realizados y personas formadas por puesto.	RRHH Zona y RRHH Central / En el 1º año de vigencia del Plan
05.	Informar y formar a la plantilla, a través de la INET/APP y/o reuniones dentro y otros medios disponibles, dentro de la jornada de trabajo, sobre el Plan de Igualdad.	(1) Nº de personas formadas / Nº de personas de la plantilla. (2) Nº de personas informadas/ Nº de personas de la plantilla.	RRHH Central / En el 1º año de vigencia del Plan
06.	Continuar revisando el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de género.	Nº de materiales revisados/ Nº de manuales-materiales editados	RH Zona RRHH Central / Anualmente

04.01 | OBJETIVO ESPECÍFICO

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.

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
07.	La Comisión de Seguimiento, con representación de las dos partes, podrá participar en todas aquellas acciones formativas relacionadas con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y realizará el control y seguimiento de las mismas.	Nº cursos en los que participa la Comisión de Seguimiento/ Nº total de cursos de igualdad impartidos.	RRHH Zona y RRHH Central/ Anualmente

04.02 | OBJETIVO ESPECÍFICO

Garantizar a toda la plantilla, hombres y mujeres, 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.

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
01.	Realizar Acciones de comunicación que garantice el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla y los criterios de acceso a la misma.	Nº de acciones Realizadas	RRHH Zona / En el 1º año de vigencia del Plan
02.	Incorporar un sistema de detección de necesidades de formación de toda la plantilla.	Informe del resultado del análisis de los datos. Sistema de detección de necesidades formativas y resultado.	RRHH Zona / A partir de la firma del Plan
03.	Realizar un seguimiento de la información trasladada, para la participación en cursos de formación, a la plantilla en general.	Medios utilizados y documentos trasladados.	RH Zona RRHH Central / Anualmente
04.	Realizar la formación, dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales; La empresa estará abierta a atender a dificultades concretas para asistir a un curso relacionado con el horario del mismo.	Nº horas realizadas en horario laboral/Nº de horas de formación total.	RRHH Zona / A partir de la firma del Plan
05.	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 personas reincorporadas que participan en las acciones formativas/ Nº que se reincorporan.	RRHH Zona / A partir de la firma del Plan
06.	Mantener la buena práctica consistente en que a través de la información registrada y actualizada en INTALENT sobre la formación de la plantilla, seguir orientando su desarrollo profesional.	Nº de personas que cambian de puesto y categoría a través del desarrollo profesional.	RRHH Central / Anualmente
07.	Informar a la Comisión de Seguimiento sobre las acciones formativas realizadas, su grado de ejecución, la participación de hombres y mujeres, por grupo/puesto de trabajo y tipo de contrato según el tipo de curso y número de horas.	Informe elaborado que incluya: (1) Nº de acciones formativas según grupo/puesto y tipo de contrato desagregado por sexo. (2) Nº de horas formativas por tipo de formación y desagregado por sexo.	RRHH Central / Anualmente

CONDICIONES DE TRABAJO

INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL
ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y RETRIBUCIONES



05

05.01 | OBJETIVO ESPECÍFICO

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

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
01.	Actualizar estudio salarial por puesto y sexo en el que se analicen las retribuciones medias con desglose de la totalidad de conceptos salariales (Salario Fijo y Variable).	Informe anual del análisis salarial de la plantilla de tienda.	Dto. Compensación / Anualmente
02.	Realizar una valoración analítica, desde la perspectiva de género, de los puestos de trabajo, partiendo de la descripción de los mismos, para la aplicación del principio de igual salario para trabajos de igual valor.	Informe del resultado de la valoración analítica realizada.	Dto. Compensación / Anualmente
03.	En el caso de detectarse desigualdades se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras.	Plan de Acción si corresponde.	Dirección Recursos Humanos/ Anualmente
04.	Revisar y publicar los criterios de los complementos salariales variables para llevar a cabo política transparente en materia de retribución.	Informe sobre estructura salarial, colectivos a quien se destinan y explicación fórmula de comisión.	Dto. Compensación /Anualmente

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



06

06.01 | OBJETIVO ESPECÍFICO

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

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
01.	Difundir y actualizar puntualmente a través de los canales de comunicación presentes y futuros, de los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007 y RDL 6/2019 y las que amplía el plan de igualdad así como comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.	Comunicaciones realizadas.	RRHH Central / En el 1º año de vigencia del Plan
02.	Extender, siempre que esté debidamente acreditada esta situación, los derechos de conciliación para parejas de hecho.	Información incluida en comunicación.	RH Zona y Dirección de Tienda. / A partir de la firma del Plan
03.	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 las condiciones laborales.	Informe de promociones en relación con el disfrute de permisos de conciliación. Informe de las personas que disfrutaron de permisos de conciliación que acceden a la formación.	RH Zona y Dirección de Tienda. / A partir de la firma del Plan
04.	Informar de los cursos de formación a las personas que tengan suspensión de contrato o excedencia por cuidado de menores o cuidado de familiares.	Nº de hombres y mujeres que participan en formación estando disfrutando de algún derecho relacionado con la conciliación.	RH Zona y Dirección de Tienda. / A partir de la firma del Plan
05.	Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, puesto y tipo de contrato y jornada de los diferentes permisos, suspensiones de contrato, excedencias relacionadas con la conciliación y trasladar la información a la Comisión de Seguimiento.	Nº permisos; suspensiones de contrato/ y excedencias solicitados y disfrutados por mujeres y hombres según las variables recogidas en la medida.	RRHH Central / Anualmente
06.	Se facilitará a la comisión de seguimiento datos estadísticos del nº de adaptaciones de jornada solicitadas superiores a un año y tramitadas por el departamento jurídico Laboral.	Informe presentado	RRHH Central / Anualmente

06.02 | OBJETIVO ESPECÍFICO

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

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
01.	Se pondrá un buzón de sugerencias on-line a disposición de la plantilla para poder hacer un estudio de necesidades de conciliación y así, prever mejoras que se ajusten a las necesidades reales.	Canal Creado y Estudio Realizado	RH Zona y RH Central / 1º Año de Vigencia en el Plan
02.	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 solicitado y aplicado para mujeres y hombres.	RH Zona y Dirección de Tienda / A partir de la firma del Plan
03.	Establecer un calendario laboral anual 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.	Seguimiento anual de los calendarios por Recursos Humanos. Muestra representativa de 5 Tiendas.	RH Zona y Dirección de Tienda / Anualmente
04.	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.	Medida adoptada. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	RH Zona y Dirección de Tienda / A partir de la firma del Plan
05.	Excedencia de hasta 3 años para el cuidado de familiares dependientes, con Reserva del puesto. Siempre que se entregue a su retorno informe de vida laboral que acredite que durante ese período no ha tenido actividad laboral alguna. En cuyo caso, perdería derecho de reserva de puesto de trabajo, convirtiéndose finalmente en una excedencia voluntaria.	Medida adoptada. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	RH Zona y Dirección de Tienda / A partir de la firma del Plan
06.	Conceder permisos retribuidos de hasta 8 horas/año para las personas trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida. A partir de estas horas el tiempo se considerará recuperable y no retribuido.	Medida adoptada Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	RH Zona y Dirección de Tienda / A partir de la firma del Plan

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
07.	Garantizar permiso no retribuido o recuperable, por el tiempo necesario, debidamente acreditado, para la realización de gestiones previas (no recogidas en el art.37.3.f ET) a las adopciones, acogimientos o reagrupación familiar.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	RH Zona y Dirección de Tienda / A partir de la firma del Plan
08.	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.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	RH Zona y Dirección de Tienda / A partir de la firma del Plan
09.	Establecer un permiso no retribuido o recuperable a elección del solicitante, por el tiempo necesario para las personas trabajadoras con descendientes menores de 12 años de edad o menores de edad con discapacidad igual o superior al 33% o con personas dependientes a su cargo para atender a situaciones que exijan su presencia justificándolo debidamente.	Medida adoptada. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado	RH Zona y Dirección de Tienda. / A partir de la firma del Plan
10.	Establecer una excedencia por estudios acreditados, de hasta 1 año con reserva de puesto de trabajo, siempre que se justifique las asistencias requeridas, 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 en sector comercio. durante la excedencia. De ser así, perdería la reserva de puestos de trabajo y quedaría como una excedencia voluntaria.	Medida adoptada. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	RH Zona y Dirección de Tienda. / A partir de la firma del Plan
11.	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 y de forma fraccionada. Una vez finalizado el tiempo de permiso, la persona trabajadora podrá solicitar un mes de Excedencia con Reserva de puesto.	Medida adoptada. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	RH Zona y Dirección de Tienda./ A partir de la firma del Plan
12.	Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares).	Medida adoptada. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	RH Zona/ A partir de la firma del Plan

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
13.	Las personas trabajadoras que tengan derecho a la reducción de jornada establecida en el art 37.6 del E.T. podrán ejercer este derecho y realizar la adaptación horaria acumulando el periodo 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 podrá disfrutar de forma ininterrumpida y acumulado, en su caso, a las vacaciones, siempre que esté se haya solicitado y acreditado, con 15 días de antelación.	Medida adoptada. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	RH Zona y Dirección de Tienda. / A partir de la firma del Plan
14.	Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión por nacimiento, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.	Medida adoptada. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	RH Zona y Dirección de Tienda. / A partir de la firma del Plan
15.	Facilitar el cambio de turno y la movilidad geográfica con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as, para padres o madres separados/as, divorciados/as.	Medida adoptada. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	RH Zona y Dirección de Tienda. / A partir de la firma del Plan
16.	Establecer una excedencia de duración no superior a 1 año por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración del cónyuge o pareja de hecho (debidamente inscrita), con derecho a reserva de puesto de trabajo.	Medida adoptada. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	RH Zona y Dirección de Tienda. / A partir de la firma del Plan
17.	Las personas trabajadoras 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/as en determinado mes de vacaciones, tendrán derecho a que el disfrute de su periodo vacacional coincida con dicho mes. Dicha situación deberá acreditarse con la copia de la resolución judicial que establece el régimen de vacaciones.	Medida adoptada. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	RH Zona y Dirección de Tienda. / A partir de la firma del Plan

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
18.	Las y 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 apartado 6 del artículo 37 del 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 18 años. La empresa facilitará la tramitación a través de la Mutua de la solicitud de la prestación económica que amplía el cobro hasta el 100% de la jornada y difundirá a toda la plantilla que las cotizaciones realizadas durante los periodos de esta reducción de jornada, se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal. Esta reducción se podrá acumular en jornadas completas según las necesidades de la persona causante.	Medida adoptada. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	RH Zona y Dirección de Tienda / A partir de la firma del Plan
19.	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 veces medida adoptada	RH Zona y Dirección de Tienda. / A partir de la firma del Plan
20.	Excedencia con reserva de puesto de hasta dos meses para cubrir necesidades personales podrán unirse a licencias retribuidas, justificándolo debidamente. Con las siguientes condiciones: - (1) No se podrán unir a vacaciones excepto en periodos de adaptación escolar. (2) -El periodo mínimo de disfrute será de 10 días. (3) -Si concurriesen peticiones simultáneamente en la misma tienda que supongan el 10% de la plantilla del centro se valorará. (4)-No podrán coincidir los puestos de máxima responsabilidad al mismo tiempo.	Medida adoptada. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	RH Zona y Dirección de Tienda. / A partir de la firma del Plan
21.	La empresa se compromete a estudiar e introducir medidas sobre concienciación, sensibilización e información sobre el uso y gestión de los medios y herramientas digitales, con el fin de hacer un buen uso de la desconexión tecnológica.	Medida adoptada	RH Zona y Dirección de Tienda. / En el 1º año de vigencia del Plan
22.	Se abonará una gratificación por nacimiento de hijo/a de 150 Euros.	Medida adoptada	RH Zona y Dirección de Tienda. / A partir de la firma del Plan

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
23.	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.	Medida adoptada. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	RH Zona y Dirección de Tienda. / A partir de la firma del Plan
24.	Las personas trabajadoras con menores a cargo podrán disponer de Permiso Retribuido de 16 Horas anuales , para atender a situaciones relacionadas con el periodo de adaptación escolar , durante los tres primeros años de guardería y primer año de educación infantil, siempre que esté se haya solicitado y acreditado con 15 días de antelación.	Medida adoptada. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	RH Zona y Dirección de Tienda. / A partir de la firma del Plan
25.	Se adaptará el horario a las personas trabajadoras cuya pareja/ cónyuge permanezca hospitalizado y/o recibiendo un tratamiento derivado de una enfermedad/accidente grave, que requiera acompañamiento y mientras se mantenga esta situación, acreditándolo debidamente.	Medida adoptada. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	RH Zona y Dirección de Tienda. / A partir de la firma del Plan
26.	Se dispondrá de un Permiso retribuido para asistencia a especialista de Seguridad Social de hasta 20 horas anuales para cualquiera de los siguientes casos no acumulables: (1) para asistencia personal de la persona trabajadora, (2) para acompañar a menores a cargo, (3) familiares a cargo de primer grado, siempre que la asistencia esté debidamente acreditada y justificada . Y 10 Horas adicionales para acompañamiento a especialistas de la Seguridad Social, de Hijos/as con discapacidad superior o igual al 33%.	Medida adoptada. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	RH Zona y Dirección de Tienda / A partir de la firma del Plan
27.	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.	Medida Adoptada	RH Zona y Dirección de Tienda. / A partir de la firma del Plan
28.	Ampliación periodo de lactancia hasta que el menor cumpla 1 año, en caso de que la persona trabajadora quiera disfrutarlo acumulado se establecen: para jornada menores o iguales a 30 Horas corresponderán 45 días naturales y para jornadas mayores de 30H corresponderán 32 días naturales;	Medida Adoptada	RH Zona y Dirección de Tienda. / A partir de la firma del Plan
29.	Las personas trabajadoras con hijos menores a su cargo y en situación monoparental tendrán preferencia de elegir periodo de vacaciones, en la medida en que la operativa de tienda lo permita.	Medida Adoptada	RH Zona y Dirección de Tienda. / A partir de la firma del Plan

06.03 | OBJETIVO ESPECÍFICO

Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad en la plantilla.

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
01.	Realizar un seguimiento hasta que estén equiparados los permisos de nacimiento/cuidado del menor, de la cesión de la suspensión de contrato por nacimiento y cuidado del menor a la otra persona progenitora.	Medida adoptada Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	RH Zona / A partir de la firma del Plan
02.	Licencia no retribuida o recuperable a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, previa justificación y acreditación, y con preaviso mínimo de 7 días de antelación.	Medida adoptada Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	RH Zona y Dirección de Tienda. / A partir de la firma del Plan
03.	El otro progenitor, durante los dos meses inmediatamente posteriores al disfrute del permiso de nacimiento del menor tendrá derecho a flexibilizar su jornada y horario diario de trabajo respetando el cómputo semanal, hasta equiparación de los permisos de nacimiento.	Medida adoptada Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	RH Zona y Dirección de Tienda. / A partir de la firma del Plan
04.	Aumentar la licencia por nacimiento de menor en 4 días más para aquellos progenitores que disfruten al menos 2 semanas de la cesión de la suspensión del contrato por maternidad por parte de la madre, hasta la equiparación de 16 Semanas de ambos progenitores.	Medida adoptada Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	RH Zona y Dirección de Tienda. / A partir de la firma del Plan
05.	Posibilidad de unir las vacaciones al permiso de nacimiento.	Medida Aplicada	RH Zona y Dirección de Tienda. / A partir de la firma del Plan
06.	Realizar campañas informativas y de sensibilización sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa, dirigidas a la plantilla sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.	Campañas Realizadas	RRHH Central y RRHH Zona / A partir de la firma del Plan

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Y POR RAZÓN DE SEXO



07

07. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

07.01 | OBJETIVO ESPECÍFICO

Asegurar que las personas trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso y difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo acordado con la RLT.

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
01.	Revisar y en su caso adaptar el código de conducta que trate de asegurar un ambiente de respeto entre los trabajadores y trabajadoras, para prevenir el acoso por razón de sexo o acoso sexual.	Documento del código de conducta.	RRHH Central / En el 1º año de vigencia del Plan
02.	Revisar y difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla, incluyendo a las nuevas incorporaciones.	Medios por los que se ha difundido el protocolo. Documento revisado.	RRHH Central y RRHH Zona / En el 1º año de vigencia del Plan
03.	Realizar cursos de formación a mandos, mandos intermedios y personal técnico y de gestión de equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de cursos realizados y personas formadas desagregado por sexo	RRHH Central y RRHH Zona / En el 1º año de vigencia del Plan
04.	Formar a los miembros que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de cursos y personas formadas desagregado por sexo.	RRHH central / En el 1º año de vigencia del Plan
05.	Realización de informe anual de acoso: casos notificados a la empresa y que han ido a la Comisión Instructora, número de veces que se ha constituido la Comisión Instructora, casos de acoso resueltos por la Comisión y solución determinada y número de denuncias archivadas por centro.	(1) Nº de denuncias comunicadas / Nº de denuncias registradas (2) Nº de denuncias archivadas comunicadas / Nº de denuncias archivadas	RRHH Central / Anualmente
06.	Realizar cursos de formación para los equipos de tienda sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Nº cursos impartidos.	RRHH Central y RRHH Zona / Anualmente

SEGURIDAD Y SALUD



08

08.01 | OBJETIVO ESPECÍFICO

Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
01.	Se continuará garantizando un embarazo y una lactancia saludables, adecuando las condiciones y tiempo de trabajo y, si no fuese posible, activar los mecanismos necesarios para facilitar el cambio del puesto de trabajo a uno exento de riesgos o, de no haberlo, a uno con las limitaciones necesarias. De no ser posible, proceder a la suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, sin que esto perjudique la vida profesional de las mujeres que deciden ser madres.	(1) N° de veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo/ N° de embarazadas y lactancia. (1) N° de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia/ N° de embarazadas o lactancia.	Dto. Seguridad & Salud/ Anual
02.	Se mantendrá revisada la evaluación de riesgos en el embarazo y la lactancia natural de los diferentes puestos de trabajo y realizar un catálogo de los que están exentos de los mismos, así como los que incluyan limitaciones.	Documento de la revisión.	Dto. Seguridad & Salud/ Anual
03.	Difundir el protocolo de riesgo por embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras y trabajadores de la empresa entregado en mano y/o tablones de anuncios.	Medios de comunicación interna en los que se hace referencia al protocolo o aparece el texto del mismo.	Dto. Seguridad & Salud/ Anual
04.	Se continuará con la vigilancia de la salud, mediante la puesta en práctica de un protocolo médico específico, a los casos de embarazo y lactancia.	N° de protocolos aplicados.	Dto. Seguridad & Salud/ Anual
05.	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.	N° de centros con espacios y mobiliario habilitados/ N° total de centros.	Dto. Seguridad & Salud/ Anual
06.	En las evaluaciones de riesgos, se considerará adecuadamente los riesgos derivados de la manipulación de mercancía y se adoptarán las medidas correctoras adecuadas a dichos riesgos.	Evaluación realizada y medidas correctoras adaptadas.	Dto. Seguridad & Salud/ Anual
07.	Realizar evaluaciones periódicas sobre riesgos termohigrométricos, ergonómicos y psicosociales por centro de trabajo, cuando proceda.	(1) Evaluación realizada y medidas correctoras adaptadas. (2) N° de centros en los que se ha realizado el estudio.	Dto. Seguridad & Salud/ Anual

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
08.	<p>Considerar, en los Planes de PRL, 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. El servicio de prevención informará a la comisión de seguimiento y a los comités de seguridad y salud de la siniestralidad y enfermedad profesional.</p>	Datos de siniestralidad y enfermedad profesional y vigilancia de la salud por sexo	Dto. Seguridad & Salud/ Anual
09.	Dar a conocer a los trabajadores y trabajadoras los planes de prevención y Planes de emergencia.	(1) Planes conocidos por la plantilla. (2) N.º de simulacros realizados por centro de trabajo.	Dto. Seguridad & Salud/ Anual
10.	Se continuará con la buena práctica de incluir en los reconocimientos médicos anuales las siguientes pruebas médicas complementarias: realización de Mamografías para mujeres mayores de 40 años, PSA para hombres mayores de 45 años y sangre oculta en heces para mujeres y hombres mayores de 50 años.	Nº de pruebas realizadas	Dto. Seguridad & Salud/ Anual
11.	Garantizar la seguridad de las personas que se desplazan o trabajan en almacenes externos.	Medidas realizadas y comunicadas a la comisión de seguimiento.	Dto. Seguridad & Salud/ Anual
12.	<p>Con motivo de la revisión a instancias de la Dirección General del INSS de la Guía SEGO, por la que se ha procedido a la actualización de los criterios sobre los riesgos de trabajadoras embarazadas en diferentes actividades, afectando a las semanas de concesión de la suspensión del contrato por Riesgo del embarazo, que en tiendas se realizará a partir del siguiente rango de semanas de gestación 22, 24 y 28 según las tareas realizadas por cada trabajadora, (nuevo protocolo desarrollado al efecto).</p> <p>Por todo ello la empresa, con el objetivo de mantener un embarazo saludable y en tanto en cuanto la legislación no revierta la situación anterior, ofrece la posibilidad a la empleada embarazada, si así lo necesitara, de poder solicitar un permiso retribuido de hasta dos semanas, previas a la concesión de la suspensión de contrato por esta causa por parte de la Mutua.</p>	Protocolo realizado y Medidas realizadas y comunicadas a la comisión de seguimiento. Nº de veces aplicada la medida	Dto. Seguridad & Salud/ Anual

VIOLENCIA DE GÉNERO



09

09.01 | OBJETIVO ESPECÍFICO

Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
01.	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de igualdad de ZARA España.	Chequeo de la difusión, tabloneros, comunicados, click , etc.	RRHH Zona y RRHH Central / Anualmente
02.	Consensuar en el seno de la comisión de Seguimiento, un procedimiento de actuación para casos de violencia de género.	Procedimiento consensuado.	Comisión de Seguimiento / En el 1º año de vigencia del Plan
03.	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 con las políticas de la empresa. (Una vez se tenga la confirmación oficial de situación de Violencia de Género)	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	RRHH Zona y RRHH Central / Desde la firma del plan
04.	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 que se ha solicitado y aplicado la medida.	RRHH Zona y RRHH Central / Desde la firma del plan
05.	Mantener las colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. Para la contratación y realización de campañas de mujeres víctimas de violencia de género.	N.º de colaboraciones realizadas.	Dirección / Desde la firma del plan
06.	No computará como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género	N.º de mujeres a las que se ha aplicado la medida.	RRHH Zona y RH Central / Desde la firma del plan
07.	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de mujeres víctimas de género tratados y de las medidas aplicadas en cada uno.	Acta de la Comisión en la que se refleja la información.	Responsable de igualdad Dirección RRHH / Desde la firma del plan

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
08.	Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	RRHH Zona y RRHH Central / Desde la firma del plan
09.	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)	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	RRHH Zona y RRHH Central / Desde la firma del plan
10.	Se darán licencias que serán retribuidas, una vez tengamos la confirmación oficial de situación de Violencia de Género, necesario para la realización de gestiones administrativa, judiciales o médicas que le permitan hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia sanitaria psicológica y jurídica tanto de la víctima como de sus hijos e hijas.	N.º de mujeres a las que se ha aplicado la medida.	RRHH Zona y RRHH Central/ Desde la firma del plan
11.	Continuar realizando una campaña especial el Día internacional para la eliminación de la violencia contra la mujer. (25 noviembre).	Campaña realizada.	RRHH Zona y RRHH Central / Anualmente
12.	Una vez confirmada la situación de Violencia de Género, si el derecho de protección de la persona afectada hace necesaria la fijación de periodo de vacaciones en otras fechas, se buscarán formulas de adaptación de dicho periodo.	N.º de mujeres a las que se ha aplicado la medida.	RRHH Zona y RRHH Central/ Desde la firma del plan
13.	Se concederá traslado inmediato a otra provincia, aunque no exista vacante, a las mujeres víctimas de violencia de género, debidamente acreditada para hacer efectivo su derecho a la protección social integral.	N.º de mujeres a las que se ha aplicado la medida.	RRHH Zona y RRHH Central/ Desde la firma del plan
14.	Cuando una trabajadora comunique la situación de violencia de género, se analizará según el puesto que realice y el tipo de centro el de menor exposición a un posible riesgo.	N.º de mujeres a las que se ha aplicado la medida.	RRHH Zona y RRHH Central/ Desde la firma del plan
15.	Aplicación de todas las medidas comprendidas en este capítulo para las trabajadoras que acrediten ser víctimas de otras violencias machistas como agresiones, abuso sexual etc. Teniendo reconocidas sentencia firme o la aplicación de medidas cautelares.	N.º de mujeres a las que se ha aplicado la medida.	RRHH Zona y RRHH Central/ Desde la firma del plan

COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN



10

10. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

10.01 | OBJETIVO ESPECÍFICO

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

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
01.	Desarrollar y difundir entre toda la plantilla una guía de recomendaciones para el uso del lenguaje inclusivo y comunicación no sexista.	Documento realizado. Presentación a la comisión de seguimiento del plan realizada	Dto. Comunicación, RRHH Zona y Dirección / En el 1º Año de vigencia del Plan.
02.	En base a la guía de recomendaciones revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas para que no contengan términos, imágenes o estereotipos sexistas.	Chequeo de muestra de comunicados, mensajes, etc. En caso de detectarse utilización sexista.	RRHH central / Anualmente
03.	Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje, imágenes, texto y contenidos de las comunicaciones externas (página web, folletos, las memorias anuales, etc.), para que no contengan términos, imágenes o estereotipos sexistas.	Chequeo de muestra de comunicados, mensajes, etc. En caso de detectarse utilización sexista.	RRHH Central / Anualmente
04.	Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	N.º Personas formadas/N.º Personas implicadas.	RRHH central y RRHH Zona / 1º Año tras cumplimiento Medida 1
05.	Realizar un seguimiento del Nº de visitas que se realiza a través de la INET/APP a contenidos referidos al plan de igualdad.	Informe del Seguimiento.	RRHH Central / Anualmente

10.02 | OBJETIVO ESPECÍFICO

Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
01.	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, a través de los medios habituales que utiliza la empresa.	Información realizada	RRHH central y RRHH Zona / Anualmente
02.	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades instándoles a que compartan dichos principios.	N.º Empresas colaboradoras informadas.	Dirección / Anualmente
03.	Difundir la existencia, dentro de la empresa, de la/s persona/s responsable/s 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, comprometiéndose a darles solución.	Comunicación Realizada. Sugerencias recibidas.	RRHH central y RRHH Zona / 1º año tras firma del Plan
04.	Editar y difundir el II plan de Igualdad de ZARA y realizar una campaña específica de difusión del mismo entre la plantilla.	Edición y Difusión realizada.	RRHH central y RRHH Zona / 1º año tras firma del Plan
05.	Continuar realizando campañas divulgativas el día Internacional de la Mujer (08 de Marzo).	Campaña realizada.	RRHH central y RRHH Zona / Anualmente
06.	Mantener dos vías de entrada de las quejas: la RLT y la persona responsable de Igualdad de la empresa. Ambos pondrán en común las quejas recibidas e informarán semestralmente a la Comisión de Seguimiento sobre las sugerencias, dudas o quejas realizadas por el personal de la empresa y las medidas adoptadas o a adoptar, en su caso.	informe de las comunicaciones recibidas. Dirección de correo electrónico de la persona responsable de igualdad, empresa y miembro designado de la RLT de la comisión de seguimiento del plan de igualdad.	RRHH Zona Responsable Igualdad y Comisión de seguimiento / Anualmente

10.02 | OBJETIVO ESPECÍFICO

Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad y globalmente, en la igualdad de oportunidades.

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
07.	Informar periódicamente a la plantilla sobre el desarrollo y resultados del plan de igualdad, incluyendo la evolución de indicadores de igualdad.	(1) N° acciones desarrolladas, (2) N° personas informadas. (3) Comunicaciones realizadas.	RRHH central y RRHH Zona / Anualmente
08.	Realización de campañas de difusión del plan de igualdad a través de la "Semana de la igualdad".	Campaña realizada.	RRHH central y Zona / Anualmente

INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA



11

DADAS LAS CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA Y DE LA COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA, ESTA MATERIA NO APLICA.

(Dadas las características de la empresa, composición de la plantilla y tras el análisis del diagnóstico inicial, esta materia no aplica, sin perjuicio de que se recojan medidas y acciones a lo largo del plan que guardan relación con esta).

PLAN 2019-23

I G U A L D A D



ZARA