

PLAN 2019-23

I G U A L D A D



stradivarius

INDITEX

ÍNDICE

01. INTRODUCCIÓN	4
02. ESTRUCTURA	10
03. DEFINICIONES	14
04. ÁMBITO DE APLICACIÓN	20
05. VIGENCIA	22
06. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS.....	24
06.00 Responsable de igualdad	28
06.01 Acceso y selección.....	30
06.02 Contratación.....	34
06.03 Promoción.....	38
06.04 Formación.....	42
06.05 Retribución.....	46
06.06 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	48
06.07 Salud laboral.....	58
06.08 Acoso sexual y por razón de sexo.....	62
06.09 Violencia de género	65
06.10 Cultura de empresa, comunicación y sensibilización	69

01

INTRODUCCIÓN

 **stradivarius**

01 | INTRODUCCIÓN

Stradivarius España S. A. Stradivarius se creó en el año 1994 dando lugar a un concepto de tienda innovador que ofrece a sus clientas toda una experiencia de compra en prendas y accesorios de moda. La marca nace con una clave de sol que se convirtió en nuestra firma y que nos identifica como una marca con un estilo propio, y que invita a las jóvenes de todo el mundo a descubrir la melodía, la energía y la emoción de Stradivarius.

En 1999 fue adquirida por el Grupo Inditex.

Nuestras prendas están pensadas para mujeres, de 20 a 35 años, creadas para inspirar sus looks diarios y sus ocasiones especiales. Trabajamos pensando que lo que gusta hoy, puede cambiar mañana. Por eso estamos siempre analizando cuáles son las últimas tendencias y las trasladamos a aquellas prendas que la mujer Stradivarius sueña llevar.

Actualmente Stradivarius trabaja con más de 1.000 tiendas repartidas en más de 76 países. 477 tiendas en Europa Occidental, 277 tiendas en Europa Oriental, 111 tiendas en América, 87 tiendas en Oriente Medio y Norte de África y 64 tiendas en Asia.

Nuestras tiendas están diseñadas para inspirar y, siguiendo con la esencia que respira Stradivarius, el nuevo concepto ECO se ha conseguido con la utilización de materiales como son la madera natural en contraste con elementos blancos y hormigón. La vegetación y la luz cobran también mucha importancia en el global de este nuevo concepto que dota a la tienda de frescura, calidad y dinamismo.

Adicionalmente, contamos también con nuestra tienda Online, presente en 76 países y con disponibilidad de compra en más de 30, con previsión de ampliar a todo el mundo su alcance.

1.1 Marco legal en el que se encuadran los planes

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.

El 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 22 de marzo.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Stradivarius España S.A. tiene como fin 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 más de 250 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración 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 Compromiso de la empresa 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 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.

01 | INTRODUCCIÓN

0 2

ESTRUCTURA

♩stradivarius

El Plan de Igualdad de Stradivarius 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, 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. **Programa de Actuación** elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las 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.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

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

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

02 | ESTRUCTURA

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, 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 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 una de las áreas 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, 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 22 de marzo, y que son las siguientes:

0. RESPONSABLE DE IGUALDAD
1. ACCESO Y SELECCIÓN
2. CONTRATACIÓN
3. PROMOCIÓN
4. FORMACIÓN
5. RETRIBUCIÓN
6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
7. SALUD LABORAL
8. ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO
9. VIOLENCIA DE GÉNERO
10. CULTURA DE EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

0 3

DEFINICIONES

 **stradivarius**

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 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).

03 | DEFINICIONES

Acoso sexual y 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).

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

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 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).

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).

Vacantes

Puesto no cubierto por la empresa, indefinido o temporal, igual o superior a 4 meses.

Familiares dependientes o menores

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

*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.

Discapacidad

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

0 4

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Stradivarius

Este Plan de Igualdad aplica en todo el territorio español de Stradivarius España S.A. y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla.

Igualmente, se aplicará a todos aquellos centros de trabajo que Stradivarius 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.

0 5

VIGENCIA

Stradivarius

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 6

OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE STRADIVARIUS

 **Stradivarius**

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.

Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de género).

Garantizar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa, fomentando la corresponsabilidad de tareas entre mujeres y hombres.

RESPONSABLE DE IGUALDAD



06.00

06.00 | RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.0.1.

Garantizar procesos de acceso y selección a la empresa que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Nº	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ PLAZO
01.	Mantener a las personas responsables 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, participen en su implementación, desarrollen 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.	Personas designadas	Agentes de igualdad Plazo: Inmediato

ACCESO Y SELECCIÓN



06.01

06.01 | ACCESO Y SELECCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.1.

Garantizar procesos de acceso y selección a la empresa que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Nº	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ PLAZO
01.	Mantener revisado un procedimiento estandarizado de selección y los documentos asociados para que sean objetivos y basados en competencias y conocimientos, y que tenga en cuenta la perspectiva de sexo (sin connotaciones ni lenguaje sexista), siendo utilizado en todos los procesos de selección, (solicitudes, formularios, guiones de entrevista, página web, denominación de puestos en las ofertas, ...).	Nº de documentos nuevos y modificados.	Agentes de igualdad Plazo: Inmediato
02.	Mantener la buena práctica de publicitar en las ofertas de empleo (externas e internas), el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	Número de ofertas publicadas con compromiso / número total de ofertas publicadas.	RRHH Zona RRHH Central Plazo: Inmediato
03.	Mantener actualizado el apartado de Igualdad de Oportunidades incluido en el Manual de Acogida para las nuevas contrataciones.	Informar de las modificaciones a la comisión de seguimiento del PI.	Talent Plazo: Inmediato
04.	Continuar formando al personal encargado del acceso a la empresa, incluidos los encargados y encargadas y segundos y segundas, en la aplicación de los contenidos del procedimiento estandarizado de selección, y asegurar que, en la formación de nuevas incorporaciones, existe el módulo de selección revisado.	Número de personas formadas según cargo de responsabilidad / Número de personas que participan en los procesos. Contenidos de la formación en igualdad.	Talent Plazo: Inmediato

06.01 | ACCESO Y SELECCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.1.

Garantizar procesos de acceso y selección a la empresa que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Nº	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ PLAZO
05.	<p>Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de un muestreo de candidatos y candidatas pre-seleccionados/as de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo de central y su resultado (número de personas seleccionadas y contratadas finalmente) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.</p> <p>(Entendiendo como:</p> <ul style="list-style-type: none">• Candidato o candidata pre-seleccionado, una vez superado el filtro telefónico.• Entrevista final: candidatas o candidatos finalistas.• Seleccionado o seleccionada: contratado o contratada.)	<p>Muestreo de ofertas, asegurando diversidad de ofertas siguiendo como criterio porcentajes superiores o inferiores a la media de la central.</p>	<p>RRHH Central</p> <p>Plazo: Anual</p>
06.	<p>En el caso de utilizar empresas de consultoría 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 Stradivarius.</p>	<p>Modificaciones acometidas en el modelo de comunicación entregado tras la firma del II Plan de Igualdad.</p>	<p>RRHH Central</p> <p>Plazo: Anual</p>

06.01 | ACCESO Y SELECCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.2.

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

Nº	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ PLAZO
01.	Mantener, como principio general que, en las nuevas aperturas y vacantes en general, tendrán prioridad las personas de la plantilla actual que quieran trasladarse y/o aumentar su jornada, frente a contratación externa, siempre que cumplan con los requisitos del puesto.	N.º de traslados voluntarios N.º de personas que aumentan su jornada de manera definitiva.	RRHH Zona Plazo: Anual
02.	Publicar todas las vacantes en la INET, independientemente del puesto y del grupo profesional, garantizando que la información es accesible a toda la plantilla (Vacante = puesto indefinido o temporal igual o superior a 4 meses, no cubierto por la empresa).	Muestreo de publicaciones. N.º incorporaciones externas vs N.º vacantes publicadas por provincia.	RRHH Zona RRHH Central Plazo: Anual
03.	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 diagnóstico.	Agente de Igualdad Plazo: Anual
04.	Introducir medidas de acción positiva que posibiliten el equilibrio de plantilla y una mayor equiparación de los sexos en los distintos departamentos de estructura: se tendrá en cuenta la composición de partida de mujeres y hombres para el puesto a cubrir en el que se pretende incorporar plantilla, de modo que, a condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, accederán las mujeres o los hombres a los puestos en los que estén subrepresentados en cada caso.	Muestreo de ofertas, asegurando diversidad de ofertas siguiendo como criterio porcentajes superiores o inferiores a la media de la central (1.1.5).	RRHH Central Plazo: Anual

CONTRATACIÓN



06.02

06.02 | CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.1.

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

Nº	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ PLAZO
01.	Hacer un seguimiento para mantener los porcentajes actuales de contratación indefinida.	Incorporaciones por tipo de contrato (indefinido y eventual) y sexo. Distribución de plantilla por tipo de contrato (indefinido y eventual) y género. % de contratación que pasa de temporal a indefinido por sexo.	Agente de Igualdad Plazo: Anual
02.	Como principio inspirador en la política de contratación, la plantilla actual de la empresa tendrá preferencia en el aumento de horas de trabajo frente a la contratación externa.	Nº variaciones de jornada x mes x provincia/ nº contrataciones temporales x mes x provincia.	Laboral Plazo: Anual
03.	Informar a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes iguales o superiores a 4 meses o indefinidas no cubiertas por la empresa, de tiempo completo o de aumento de jornada, a través de los medios habituales que utiliza la empresa.	Muestreo de publicaciones. N.º incorporaciones externas vs N.º vacantes publicadas por provincia (1.2.2).	RRHH Zona RRHH Central Plazo: Anual
04.	Mantener y realizar seguimiento del formulario estandarizado de solicitud de incremento de jornada. De las peticiones formuladas se dará copia al trabajador o trabajadora con el recibí de la empresa. Se dará copia del formulario implantado y el listado de trabajadoras y trabajadores afectados por el incremento de jornada a la Comisión de Seguimiento.	Formulario implantado. N.º de mujeres y hombres que manifiestan voluntad de aumento de jornada.	RRHH Zona Plazo: Anual

06.02 | CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.1.

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

Nº	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ PLAZO
05.	Realizar una campaña informativa con las personas responsables de las tiendas sobre el formulario de aumento de horas, así como del acceso a vacantes internas publicadas en la INET.	Campaña realizada por territorios.	RRHH Zona Plazo: Anual
06.	Mantener la práctica de cubrir una vacante de mayor jornada, de forma escalonada (siguiendo un orden lineal de más a menos) y/o utilizando contratación externa, cuando no se cumpla el perfil demandado.	Nº variaciones de jornada x mes x provincia/ nº contrataciones temporales x mes x provincia (2.1.2).	Laboral Plazo: Anual
07.	Hacer un seguimiento de la contratación (incorporaciones y bajas), así como de la rotación de la plantilla analizando los datos por departamentos, puesto de trabajo y modalidad de contratación (temporal e indefinido).	Nº incorporaciones/ bajas en estructura y tienda x dpto. x puesto de trabajo desglosado por indefinidos y temporales según tabla cuestionario de igualdad.	Agentes de Igualdad Plazo: Anual
08.	La empresa procurará una jornada mínima diaria de 4 horas continuada, salvo opción voluntaria del trabajador o trabajadora.	Se elegirá una muestra de 5 tiendas.	RRHH Zona Plazo: Anual

06.02 | CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.1.

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

Nº	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ PLAZO
09.	Dentro del porcentaje de contratación obligatoria de personas con discapacidad, se intentará contratar de forma equilibrada a personas de ambos sexos. Se informará de la contratación de personas con discapacidad desagregadas por sexo.	Nº de mujeres y hombres con discapacidad contratados/ nº total de personas con discapacidad contratadas.	Agente de Igualdad Plazo: Anual
10.	Recoger información estadística desagregada por sexo según tablas de referencia del cuestionario de diagnóstico.	Datos referenciados en tabla cuestionario diagnóstico.	Agentes de Igualdad Plazo: Anual
11.	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.).	Incorporaciones por nº de horas y por sexo.	Agentes de Igualdad Plazo: Anual

P R O M O C I Ó N



06.03

06.03 | PROMOCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.3.1.

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, conocidos por toda la plantilla y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.

Nº	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ PLAZO
01.	Revisar, desde la perspectiva de género, el procedimiento de promoción: contenidos, herramientas y criterios que rigen la evaluación de competencias.	Protocolo revisado.	Agentes de Igualdad Plazo: Anual a partir de 2020
02.	Actualizar la evaluación de desempeño para garantizar que el proceso se rija por criterios y principios de valoración objetivos y homogéneos para toda la plantilla. Y pueda asegurar que toda la plantilla cuente con su plan de desarrollo individual, integrado por el diseño de un itinerario personalizado y auto gestionable que oriente su futura promoción.	Evaluación de desempeño revisada y en funcionamiento para toda la plantilla. Porcentaje de evaluaciones realizadas respecto al total de la plantilla desagregado por sexo. Nº de promociones de mujeres/nº total de promociones.	Agente de Igualdad Plazo: Anual a partir de 2020
03.	Realizar un seguimiento por RRHH de la publicación de las vacantes en los medios habituales de la empresa (Vacantes), así como de la cobertura de las mismas, trasladando las posibles incidencias a RRHH de Central.	Nº de vacantes publicadas y comunicadas / nº vacantes convocadas.	RRHH Zona RRHH Central Plazo: Inmediato
04.	Seguir priorizando la cobertura de las vacantes a través promoción interna, sólo acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.	Nº de vacantes cubiertas internamente / Nº total de vacantes de dichos puestos.	RRHH Zona RRHH Central Plazo: Inmediato

06.03 | PROMOCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.3.1.

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, conocidos por toda la plantilla y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.

Nº	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ PLAZO
05.	Asegurar que la plantilla puede dar visibilidad a su interés por promocionar desarrollando una herramienta para ello.	Vacante genérica en el aplicativo 'Vacantes'.	RRHH Zona RRHH Central Plazo: A partir de 2020
06.	Publicitar a través del cartel Intalent las últimas promociones que se han realizado a nivel cadena, así como realizar artículos en la APP Inet.	Cartel Intalent. Artículos.	Talent Department Plazo: Cada 6 meses a partir de 2020
07.	Continuar con la buena práctica de dar a conocer el proyecto Intalent y registrar, a través de él, el nivel de estudios y formación de la plantilla, y su puesto de trabajo, actualizándolo periódicamente.	Informe mensual de inscripciones a RRHH Zona para su seguimiento.	RRHH Zona Plazo: Inmediato
08.	Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando departamento (estructura), puesto de origen y de destino.	Número de mujeres y hombres promocionados, indicando puesto de trabajo de origen y destino (tablas 16 y 17 del Cuestionario de Diagnóstico).	Agentes de Igualdad Plazo: Anual

06.03 | PROMOCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.3.1.

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, conocidos por toda la plantilla y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.

Nº	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ PLAZO
09.	Hacer un seguimiento específico de las promociones de personas con tiempo parcial. Entendiendo como promoción incremento de responsabilidad. Seguir formato tablas 16 y 17 del Cuestionario de Diagnóstico, creando el detalle como tabla bis.	Número de mujeres y hombres promocionados, indicando puesto de trabajo de origen y destino, según jornada (tablas 16 y 17 bis del Cuestionario de Diagnóstico).	Agentes de Igualdad Plazo: Anual
10.	RRHH Zona informará a la persona candidata, si lo pide por escrito, 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.	Número de personas informadas.	RRHH Zona Plazo: Anual
11.	Se informará a la Comisión de Seguimiento, de los criterios establecidos para la promoción a cada puesto (perfil profesional, requisitos del puesto, formación, conocimientos, ...), que quedarán publicados en la oferta de vacante.	Ofertas Publicadas.	Agentes de Igualdad Plazo: Anual
12.	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.	- Número de mujeres seleccionadas / número de personas consideradas - Número de hombres seleccionados / número de personas consideradas.	Agentes de Igualdad Plazo: Anual

FORMACIÓN



06.04

06.04 | FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.4.1.

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 la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.

Nº	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ PLAZO
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, formación y comunicación. 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 y por tipo de formación.	Talent Department Plazo: Anual
02.	Formar a las personas que integran la comisión de seguimiento del plan en materias de política de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo. Una vez formadas las personas que consten en la constitución de la comisión de seguimiento, cualquier cambio en la misma a decisión de los sindicatos firmantes del plan o de la empresa deberán ser formadas por cada una de las partes.	Nº de personas formadas / Nº de personas que componen la Comisión. Presentar Contenidos de la formación.	Talent Department Plazo: Durante 2020
03.	Incluir módulo de igualdad en la formación dirigida a toda la plantilla.	Nº de personas formadas vs total de la plantilla.	Talent Department Plazo: Anual. Desde 2020
04.	Informar a la plantilla sobre el nuevo Plan de Igualdad.	Nº de personas informadas / Nº personas de la plantilla.	Talent Department Plazo: 12 meses tras la firma del Plan.
05.	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.	Talent Department Plazo: Inmediato
06.	Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de evaluar las candidaturas para las promociones (preselección de solicitudes y entrevistas personales) con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipos de género.	Nº de personas (mujeres y hombres) formadas según su puesto/ Nº de personas responsables que influyen en el proceso de promoción.	Talent Department Plazo: Anual

06.04 | FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.4.2.

Garantizar a toda la plantilla, hombres y mujeres, el acceso a toda la formación que imparte la empresa, asegurando el conocimiento del plan y sus acciones formativas, independientemente del grupo profesional, categoría y puesto.

Nº	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ PLAZO
01.	La empresa se compromete a hacer accesible el Plan Formación a toda la plantilla.	Plan de Comunicación.	Talent Department Plazo: Durante 2020
02.	La empresa se compromete a mejorar el sistema de detección de necesidades de formación de la plantilla.	Procedimiento de detección de necesidades de la plantilla.	Talent Department Plazo: Durante la vigencia del segundo Plan
03.	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, que será a quienes la empresa específicamente lo comunique.	Nº de personas por sexo que han pedido acceso a la formación / Nº de personas informadas.	Talent Department Plazo: Anual
04.	Facilitar el acceso de la plantilla a acciones formativas diferentes a las de su puesto de trabajo, en aras de la promoción interna, siempre y cuando la persona interesada cumpla con los requisitos mínimos de la posición de destino.	Presentación de la herramienta.	Talent Department Plazo: Durante 2020
05.	Realizar la formación, siempre que esté vinculada al puesto de trabajo, dentro del horario laboral. Las personas, con reducción de jornada por cuidado de menor y/o familiar, tendrán un preaviso en su convocatoria al curso, de 21 días, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Nº horas realizadas en horario laboral / nº de horas de formación total.	Talent Department Plazo: Anual

06.04 | FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.4.2.

Garantizar a toda la plantilla, hombres y mujeres, el acceso a toda la formación que imparte la empresa, asegurando el conocimiento del plan y sus acciones formativas, independientemente del grupo profesional, categoría y puesto.

Nº	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ PLAZO
06.	Realizar acciones formativas de reciclaje profesional, cuando sea necesario, a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento/cuidado de menor, excedencias y bajas de larga duración.	Nº personas reincorporadas de las suspensiones de contrato por nacimiento / cuidado de menor o bajas de larga duración que participan en las acciones formativas/ nº personas en suspensión de contrato por nacimiento o cuidado de menor.	Talent Department Plazo: Anual
07.	Informar a la Comisión de Seguimiento sobre el plan de formación, su grado de ejecución, la participación de hombres y mujeres, por categoría y puesto de trabajo, según el tipo de curso y número de horas.	Informe elaborado que incluya: Número de acciones formativas según grupo/puesto desagregado por sexo Número de horas formativas por tipo de formación y desagregado por sexo.	Talent Department Plazo: Anual

RETRIBUCIÓN



06.05

06.05 | FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.5.1.

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

Nº	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ PLAZO
01.	Actualizar el estudio salarial por puesto y sexo en el que se analicen las retribuciones medias de mujeres y hombres con desglose de los conceptos salariales (fijos y variables).	Informe anual de análisis salarial de la plantilla de tienda.	Agentes de Igualdad Plazo: Anual
02.	En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.	Plan de acción realizado.	Agentes de igualdad Plazo: Anual
03.	Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, comunicando cuando exista un cambio en los criterios de devengo de los diferentes conceptos salariales.	Informe sobre cambios en la estructura salarial.	Agentes de igualdad Plazo: Anual
04.	Desarrollar la descripción de puestos de trabajo de tienda, con funciones, requisitos y responsabilidades, con el objetivo de asegurar el principio de igual salario por trabajos de igual valor, desde la perspectiva de género.	Aportar las descripciones de puesto.	Agentes de igualdad Plazo: Anual

CONCILIACIÓN

DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL



06.06

06.06 | CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.6.1.

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

Nº	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ PLAZO
01.	Difundir y actualizar puntualmente a través de la Inet y, en cada centro a través de los medios oportunos, los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007 y el RD6/2019 y las que se amplían en el plan de igualdad.	Comunicaciones realizadas.	Agentes de Igualdad Plazo: Anual
02.	Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, puesto, tipo de contrato eventual o indefinido, y jornada (tiempo completo y tiempo parcial) de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación y trasladar la información a la Comisión de Seguimiento.	INº de permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitados y disfrutados por mujeres y hombres según tabla 11 y 12 cuestionario, anexo 2.	Agentes de Igualdad Plazo: Anual
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.	Análisis del cuestionario de diagnóstico.	Agentes de Igualdad Plazo: Anual

06.06 | CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.6.2

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

Nº	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ PLAZO
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 en base a las necesidades reales.	Propuesta de medidas Canal Creado.	Agentes de Igualdad / Comisión Seguimiento Plazo: Seguimiento Anual
02.	Mantener la buena práctica de posibilitar la adaptación de la jornada, sin reducirla, para quienes tengan personas a su cargo (menores y familiares).	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado para mujeres y hombres la adaptación.	Agentes de Igualdad Plazo: Anual
03.	Establecer un calendario laboral anual (según formato actual) 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 un mes antes de su implantación.	Muestra representativa de 5 tiendas.	Agentes de Igualdad Plazo: Anual
04.	Reducción de jornada y/o adaptación de esta (sin reducirla), temporalmente, por estudios oficiales y debidamente acreditados. Una vez transcurrido el plazo solicitado, la persona volverá a su jornada habitual. Se deberá presentar justificante de matriculación al inicio y periódicamente se podrá solicitar certificado de asistencia, de no ser así no podrá seguir teniendo acceso a esta medida.	Medida adoptada. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	RRHH Plazo: Anual
05.	Establecer una excedencia por estudios de hasta un año con reserva de puesto de trabajo cuando estos estén relacionados con la actividad de la empresa, siempre que se presente el documento de inscripción, justifiquen el aprovechamiento de estos y se aporte un informe de vida laboral que acredite que, durante el periodo de excedencia, el trabajador/a no ha tenido actividad laboral ninguna. De ser así, perdería la reserva de puesto de trabajo y quedaría como una excedencia voluntaria.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado para mujeres y hombres.	Dpto. Laboral Plazo: Anual a partir de 2020

06.06 | CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.6.2

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

Nº	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ PLAZO
06.	Aumentar de dos a tres años el tiempo de excedencia que se puede solicitar para el cuidado de familiares dependientes (según criterio de la ley de dependencia), con reserva del puesto de trabajo durante todo este tiempo de excedencia. Se deberá presentar solicitud de reconocimiento de familiar dependiente a la autoridad oficial correspondiente y posteriormente resolución oficial. Si la persona que pide la excedencia así lo manifiesta, y con el objetivo de que continúe durante el tiempo de suspensión vinculado con el centro de trabajo, podrá solicitar a la empresa que le remita las publicaciones internas del mismo, así como información de interés de la empresa.	Medida adoptada. N° de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo. N° de mujeres y hombres que han vuelto a su puesto de trabajo después de la excedencia.	Agentes de Igualdad Plazo: Anual
07.	Conceder permisos retribuidos de hasta 8 horas/año para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida. A partir de estas horas el tiempo que se conceda se considerará recuperable o no retribuido.	N° de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	RRHH Zona Plazo: Anual
08.	Permiso retribuido de hasta 8 horas/año para la realización de gestiones relacionadas a las adopciones o acogimientos. A partir de estas horas el tiempo que se conceda se considerará recuperable o no retribuido.	N° de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	RRHH Zona Plazo: Anual
09.	Excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo de hasta cuatro meses, para las personas en trámites de adopción internacional y reagrupación familiar. Si la persona que pide la excedencia así lo manifiesta, y con el objetivo de que continúe durante el tiempo de suspensión vinculado con el centro de trabajo, podrá solicitar a la empresa que le remita las publicaciones internas del mismo, así como información de interés de la empresa.	N° de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	RRHH Zona Plazo: Anual

06.06 | CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.6.2

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

Nº	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ PLAZO
10.	Establecer un permiso recuperable o no retribuido para los trabajadores/as con descendientes menores para atender situaciones que exijan su presencia. La concesión dependerá de la operativa de la tienda y siempre que no sea posible hacerlo fuera del horario y debidamente justificadas.	Medida adoptada. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	RRHH Zona Plazo: Anual
11.	El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) e intervención quirúrgica, recogido en cada uno de los convenios provinciales, podrá ser solicitado de forma fraccionada.	Medida adoptada. Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo.	RRHH Zona Plazo: Anual
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, según criterio de la ley de dependencia). Para su concesión se deberá presentar solicitud de reconocimiento de familiar dependiente a la autoridad oficial correspondiente y posteriormente resolución oficial positiva. En caso contrario perderá la preferencia o se le retornará su puesto de origen.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	RRHH Zona Plazo: Anual
13.	Considerar como retribuidos, los permisos para acompañar a consulta médica a las personas dependientes (menores y familiares, según criterio de la ley de dependencia). Para su concesión se deberá presentar solicitud de reconocimiento de familiar dependiente a la autoridad oficial correspondiente y posteriormente resolución oficial positiva. En caso contrario se considerarán no retribuidos los permisos disfrutados.	Medida adopta Nº de veces que se ha solicitado la medida x sexo.	RRHH Zona Plazo: Anual

06.06 | CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.6.2

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

Nº	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ PLAZO
14.	Las trabajadoras y trabajadores 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 o la causante (menor o familiar) resida en el extranjero. Este periodo se podrá disfrutar de forma ininterrumpida y acumulado, en su caso, a las vacaciones.	Medida adopta Nº de veces que se ha solicitado la medida x sexo.	RRHH Zona Plazo: Anual
15.	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 o la causante tenga una discapacidad igual o superior al 33% o reconocido el carácter de dependencia (ley de dependencia). Este periodo se podrá disfrutar de forma ininterrumpida y acumulado, en su caso, a las vacaciones.	Medida adopta Nº de veces que se ha solicitado la medida x sexo.	RRHH Zona Plazo: Anual
16.	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 u otras, para padres o madres separados/as, divorciados/as, siempre adaptado al régimen establecido. La empresa podrá requerir periódicamente la vigencia de dicho acuerdo y adaptará el cambio de turno al acuerdo vigente.	Medida adopta Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo.	RRHH Zona Plazo: Anual
17.	Establecer una excedencia de duración no superior a 6 meses por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración del cónyuge o pareja de hecho o hijos/as con derecho a reserva de puesto de trabajo siempre que acredite que no han realizado ninguna actividad laboral, en cuyo caso, perderían la reserva de puesto de trabajo.	Medida adopta Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo.	RRHH Zona Plazo: Anual

06.06 | CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.6.2

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

Nº	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ PLAZO
18.	Las y los trabajadores 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 preferencia a que su disfrute de vacaciones coincida con dicho mes, en la medida que la operativa lo permita. La empresa podrá requerir periódicamente la vigencia de dicho acuerdo o convenio regulador.	Medida adopta Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo.	RRHH Zona Plazo: Anual
19.	Facilitar la tramitación a través de la mutua de la solicitud de la prestación económica que amplía el cobro hasta el 100% de la jornada, así como de las cotizaciones a la Seguridad Social a jornada completa en aplicación del art 37.6 del ET que da derecho a las y los progenitores, adoptantes o acogedores o guardadores con fines de adopción o acogedores permanentes a una reducción de jornada por cuidado de un hijo/a menor de 18 años enfermo de cáncer o afectado por alguna enfermedad grave cuyo listado y criterios están recogidos en el RD 1148/2011. La reducción se podrá acumular en jornadas completas según las necesidades de la persona causante.	Medida adoptada Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo.	Dpto. Prevención Plazo: Anual
20.	La persona cuyo cónyuge o pareja de hecho permanezca hospitalizado o recibiendo un tratamiento derivado de una enfermedad grave, que requiere acompañamiento, se le adaptarán los horarios, mientras se mantengan la situación, favoreciendo, de esta forma, su conciliación.	Medida adopta Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo.	RRHH Zona Plazo: Anual
21.	Establecer el periodo de vacaciones de 15 días hasta 21 días de verano entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Voluntariamente la plantilla podrá disfrutar sus vacaciones fuera de esos turnos si así lo solicitaran y siempre que las necesidades organizativas de la tienda lo permitan.	Muestra representativa 5 tiendas.	RRHH Zona Plazo: Anual

06.06 | CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.6.2

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

Nº	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ PLAZO
22.	Posibilidad de solicitar excedencias por cuidado de hijos/as en verano para todas aquellas madres o padres con hijos/as entre 3 y 12 años, siempre que tengan un mínimo de 30 días y con un máximo de 4 meses. Queda excluida la primera semana de rebajas y la aprobación estará condicionada a la operativa de tienda. Se deberán solicitar en febrero.	Número de excedencias concedidas.	Dpto. Laboral Plazo: Anual
23.	Posibilidad de solicitar excedencias por necesidades personales de mínimo 15 días y máximo 4 meses, con la posibilidad de unirse a licencias retribuidas, justificando debidamente y con las siguientes condiciones: <ul style="list-style-type: none">• Como norma general, no se podrá unir a vacaciones. Se valorarán peticiones concretas.• Queda excluida la primera semana de rebajas u otros periodos fuertes de venta.• Si concurren dos peticiones simultáneamente, de cualquier tipo de excedencia, se valorará.• No podrán coincidir dos puestos de máxima responsabilidad al mismo tiempo.• Se deberá solicitar con un mínimo de 1 mes de antelación.	Número de excedencias concedidas.	Dpto. Laboral Plazo: Anual
24.	Siempre atendiendo a las necesidades organizativas del centro, la empresa procurará facilitar turnos especiales para las tardes de Nochebuena y Nochevieja, con el fin de que puedan librar alguno de dichos turnos. Se hará extensible del mismo modo en aquellos casos en que, debido a la condición de horario especial, se decida abrir menor número de horas ese día.	Número de excedencias concedidas Muestra representativa 10 tiendas.	RRHH Zona Plazo: Anual
25.	Mantener, en la medida que la operativa lo permita, la jornada continuada como prioritaria. En aquellos centros donde actualmente exista jornada partida, se hará un estudio para procurar convertir esta jornada en continuada.	Muestra representativa 5 tiendas.	RRHH Zona Plazo: Anual

06.06 | CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.6.2

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

Nº	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ PLAZO
26.	Estudiar realizar un avance en la organización del tiempo de trabajo que permita mejorar el sistema de turnos y la distribución de jornada de la plantilla.	Presentación del estudio.	RRHH Zona Plazo: 2020: bases estudio 2021: resultados 2022: posibles medidas
27.	Reconocimiento de todos los permisos a las parejas de hecho, incluido el permiso por matrimonio retribuido, siempre que se justifique con el debido registro de parejas de hecho.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida por sexo.	RRHH Zona Plazo: Anual
28.	Siempre que la operativa lo permita, se flexibilizará el horario para adaptación escolar de menores a cargo en 1º año de guardería, y 1º año de educación infantil. Deberá estar previamente acordado con las personas responsables y respetar el cómputo de horas anuales.	Número de veces que se ha concedido la medida.	RRHH Zona Plazo: Anual a partir de 2020
29.	La empresa se compromete a estudiar e introducir medidas sobre concienciación al personal e informarlo sobre la gestión de las herramientas digitales, con el fin de hacer un buen uso de la desconexión tecnológica.	Resultados a la comisión de seguimiento.	RRHH Zona Plazo: Anual

06.06 | CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.6.3

Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

Nº	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ PLAZO
01.	Licencia retribuida a la otra persona progenitora para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Agentes de Igualdad Plazo: Anual
02.	Unión del permiso de nacimiento de hijo/a a las vacaciones, para posibilitar el desplazamiento del padre cuando el hijo/a haya nacido fuera de España, siendo necesario acreditar que se ha realizado el desplazamiento.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Agentes de Igualdad Plazo: Anual
03.	Mantener la licencia de nacimiento recogida en convenio colectivo hasta el 2020, con la equiparación de permisos.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Agentes de Igualdad Plazo: Anual

SALUD LABORAL



06.07

06.07 | SEGURIDAD Y SALUD

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.7.1.

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

Nº	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ PLAZO
01.	Continuar garantizando un embarazo y una lactancia saludables, adecuando las condiciones (equipos, instrucciones, procedimientos, etc.) y tiempo de trabajo (horarios, pausas...) 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, por cuestiones objetivas justificables, 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.	Número de veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo/ número de embarazadas y lactancia Número de veces que se ha cambiado de puesto/ número de embarazadas y lactancia Número de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia/ número de embarazadas o lactancia.	Dpto Prevención Plazo: Anual
02.	En momentos de máxima actividad: Black Friday y primer día de rebajas, las mujeres embarazadas podrán optar a cambio de día, devolución de horas o cambio horario.	Número de cambios realizados.	RRHH Zona Plazo: Anual
03.	Se mantendrá revisada la evaluación de riesgos en el embarazo y la lactancia natural de los diferentes puestos de trabajo, que incluya un catálogo de los que están exentos de los mismos, así como los que tengan limitaciones.	Documento de la revisión.	Dpto. Prevención Plazo: Anual
04.	Difundir el protocolo de riesgo por embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras y trabajadores de la empresa a través de los canales de comunicación habituales.	Medios de comunicación interna en los que se hace referencia al protocolo o aparece el texto del mismo.	Dpto. Prevención Plazo: Anual

06.07 | SEGURIDAD Y SALUD

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.7.1.

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

Nº	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ PLAZO
05.	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.	Protocolos de Vigilancia de la Salud revisados y adaptados.	Dpto. Prevención Plazo: Anual
06.	En relación con el espacio para los preceptivos descansos de embarazadas y en periodo de lactancia natural, si fuera en centros comerciales donde existiera una ubicación concreta a tal efecto, se comunicaría a la trabajadora. De no existir, tanto en centros comerciales como en tienda, se procederá a enviar una silla especial, previa petición y durante el tiempo que sea necesario.	Número de sillas dispuestas.	Dpto. Prevención Plazo: Anual
07.	Realizar evaluaciones periódicas sobre riesgos ergonómicos, psicosociales y estudios termohigrométricos por centro de trabajo donde los CSS detecten alguna necesidad.	Número de evaluaciones realizadas.	Dpto. Prevención Plazo: Anual
08.	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 y psicosociales, con el objeto de detectar y prevenir posibles situaciones en la que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	Datos de siniestralidad y enfermedad profesional por sexo. Memoria anual.	Dpto. Prevención Plazo: Anual
09.	Dar a conocer a los trabajadores y trabajadoras los planes de prevención y evacuación en caso de incendio.	Medidas de comunicación adoptadas. Nº de simulacros realizados por centro de trabajo.	Dpto. Prevención Plazo: Anual

06.07 | SEGURIDAD Y SALUD

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.7.1.

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

Nº	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ PLAZO
10.	<p>Mejorar las prestaciones de los reconocimientos médicos realizados por la empresa en los siguientes casos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Inclusión del reconocimiento mamográfico para personas mayores de 40 años.• Inclusión de la prueba de PSA para mayores de 45 años.• Inclusión de prueba de sangre en heces a partir de los 50 años.	Número de personas que acceden a estos reconocimientos desagregados por sexo.	Dpto. Prevención Plazo: Anual
11.	Realizar campañas preventivas de salud laboral en materia de ergonomía, correcciones posturales y/o acciones repetitivas.	Campañas realizadas.	Dpto. Prevención Plazo: Durante la vigencia del Plan.
12.	Realizar campaña de difusión en materia de primeros auxilios.	Campañas realizadas.	Dpto. Prevención Plazo: Durante la vigencia del Plan.

ACOSO SEXUAL

Y POR RAZÓN DE SEXO



06.08

06.08 | ACOSO SEXUAL Y POR RAZONES DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.8.1.

Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso. Revisar para adaptar a la legislación y difundir el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Nº	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ PLAZO
01.	Seguir difundiendo, por los canales habituales de comunicación interna, el protocolo de acoso, negociado por empresa y la Comisión de seguimiento.	Medios por los que se ha difundido.	Agentes de Igualdad Plazo: Inmediato
02.	Aplicar, en todos los casos, el Protocolo de acoso acordado con la RLT, para la solución de situaciones de acoso que ocurran en su ámbito.	Nº de casos de acoso/ Nº de veces que se ha puesto en marcha el protocolo.	Agentes de Igualdad Plazo: 12 meses
03.	Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y medidas de prevención de este, entre la plantilla, incluyendo a las nuevas incorporaciones (en el manual de acogida).	Medios por los que se ha difundido el protocolo.	Agentes de Igualdad Plazo: Durante 2020
04.	Incluir, en la formación obligatoria del Plan de Igualdad, un módulo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Módulo elaborado e incluido.	Agentes de Igualdad Plazo: Durante 2020
05.	Formar a la Comisión de seguimiento de igualdad en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Nº personas de la comisión formadas.	Agentes de Igualdad Plazo: Durante 2020

06.08 | ACOSO SEXUAL Y POR RAZONES DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.8.1.

Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso. Revisar para adaptar a la legislación y difundir el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Nº	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ PLAZO
06.	Realizar cursos de formación a Encargados/as, Segundas Encargadas/os y resto de personal que gestiona equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de cursos y personas formadas desagregado por provincias.	Dpto. Talent Plazo: Durante 2020
07.	Hacer un seguimiento del resultado de la aplicación del protocolo de acoso y, en función de ello, proponer modificaciones para su actualización mejora.	Informe de seguimiento.	Agentes de Igualdad Plazo: Anual
08.	El departamento de RRHH presentará a la comisión de seguimiento un 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, así como de las acciones realizadas para la difusión del Protocolo entre la plantilla.	Nº de denuncias comunicadas / Nº de denuncias registradas Nº de denuncias archivadas comunicadas / Nº de denuncias archivadas. Estos datos se darán por centro de trabajo.	Agentes de Igualdad Plazo: Anual

VIOLENCIA DE GÉNERO



06.09

06.09 | VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.9.1.

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

Nº	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ PLAZO
01.	Desde la comisión de igualdad: Elaborar una Guía específica de difusión de este apartado, que contemple derechos reconocidos por ley y las mejoras de este plan de igualdad negociadas.	Elaboración de Guía.	Agentes de Igualdad Plazo: Durante 2020
02.	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de esta guía.	Medios de comunicación utilizados.	Agentes de Igualdad Plazo: Durante 2020
03.	Realizar una campaña especial el 25N: día contra la violencia de género, junto con la difusión de la guía del punto 1, por todos los canales de la empresa.	Campaña realizada.	Agentes de Igualdad Plazo: Anual
04.	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 mujeres a las que se ha aplicado la medida.	RRHH Zona Plazo: Anual
05.	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de género tratados y de las medidas aplicadas.	Nº casos y medidas aplicadas.	Agentes de Igualdad Plazo: 12 meses
06.	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.	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Agentes de Igualdad Plazo: Inmediato

06.09 | VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.9.1.

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

Nº	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ PLAZO
07.	Se concederá traslado inmediato, aunque no exista vacante, a las mujeres víctimas de violencia de género, debidamente justificado por Servicios sociales, públicos, de salud o la autoridad competente, para hacer efectivo su derecho a la protección social integral.	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Agentes de Igualdad Plazo: Inmediato
08.	Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta 18 meses con reserva del puesto. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Agentes de Igualdad Plazo: Inmediato
09.	Las víctimas de Violencia de género pondrán disponer de un permiso retribuido de hasta 5 días por movilidad geográfica.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Agentes de Igualdad Plazo: Inmediato
10.	Si el derecho de protección de la persona afectada hace necesaria la fijación del período vacacional en unas fechas determinadas se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Agentes de Igualdad Plazo: Inmediato
11.	Se dará licencia retribuida al 100% por el tiempo, una vez tengamos la confirmación oficial de situación de Violencia de género, necesaria 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 que se ha solicitado y aplicado la medida.	Agentes de Igualdad Plazo: Inmediato
12.	Las víctimas de Violencia de género tendrán la posibilidad de suspender el contrato de trabajo por 6 meses ampliable a 18 meses con reserva del puesto.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Agentes de Igualdad Plazo: Inmediato

06.09 | VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.9.1.

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

Nº	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ PLAZO
13.	Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamiento, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	Nº de colaboraciones.	Agentes de Igualdad Plazo: Durante 2020
14.	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.	Nº de veces que se ha solicitado la medida.	Agentes de Igualdad Plazo: Anual

CULTURA DE EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN



06.10

06.10 | CULTURA DE EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.10.1.

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	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ PLAZO
01.	Mantener revisado el lenguaje y las imágenes de comunicaciones internas y externas para asegurar su neutralidad respecto al género.	Chequeo a una muestra de comunicados, mensajes, etc. Lenguaje e imágenes corregidos en caso de detectarse utilización sexista.	Agentes de Igualdad Plazo: Duración del plan
02.	Desarrollar una guía y una manual de estilo para el uso de toda la plantilla en lenguaje inclusivo y no sexista.	Documento realizado.	Agentes de Igualdad Plazo: 2020
03.	Difundir criterios de lenguaje y comunicación no sexista dentro de la empresa.	Nº de acciones de difusión por tipo.	Agentes de Igualdad Plazo: 2020
04.	Establecer un canal de comunicación de abajo a arriba para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias.	Canal establecido.	Agentes de Igualdad Plazo: Duración 2020
05.	Realizar un seguimiento del número de visitas que se realizan a través de la Inet al Plan de Igualdad y a contenidos relacionados.	Informe seguimiento.	Agentes de Igualdad Plazo: Duración del plan

06.10 | CULTURA DE EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.10.2.

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.

Nº	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ PLAZO
01.	Promover el acceso de la plantilla a los medios de comunicación de la empresa como garantía de una comunicación efectiva.	Personas inscritas.	Agente de igualdad Plazo: Anual
02.	Informar y sensibilizar a la plantilla del nuevo plan en materia de igualdad, a través de los medios de comunicación disponibles.	Canales de información utilizados.	Agente de igualdad Plazo: Durante 2020
03.	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras del ámbito de RRHH de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades instándoles a que compartan dichos principios.	Nº de empresas colaboradoras informadas/ Nº de empresas colaboradoras existentes = tiende a 1.	Agente de igualdad Plazo: 12 meses
04.	Editar el plan de igualdad y realizar una campaña interna específica de difusión de este.	Nº de ejemplares editados y difundidos. Sesiones informativas (asistentes).	Comunicación Inditex Plazo: Durante 2020 (entorno 8 de marzo)
05.	Realizar campañas de sensibilización el 8 de marzo.	Campañas.	Agente de igualdad Plazo: Vigencia del plan

PLAN 2019-23

I G U A L D A D



 **stradivarius**