

PLAN 2019-23

I G U A L D A D

---



**PULL&BEAR**

# ÍNDICE

---

## 01. INTRODUCCIÓN

- 01.01 Marco legal
- 01.02 Nuestro compromiso con la igualdad
- 01.03 Características generales

## 02. ESTRUCTURA

## 03. DEFINICIONES

## 04. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

## 05. OBJETIVOS GENERALES

## 06. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

- 06.01 Proceso de selección y acceso
- 06.02 Contratación y clasificación profesional
- 06.03 Promoción profesional
- 06.04 Formación
- 06.05 Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres y retribuciones
- 06.06 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- 06.07 Seguridad y salud
- 06.08 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- 06.09 Violencia de género
- 06.10 Comunicación y sensibilización
- 06.11 Infrarrepresentación femenina

## QUIÉNES SOMOS

Pull&Bear arranca en el año 1991 con clara vocación internacional y la intención de vestir a jóvenes comprometidos con su entorno, que viven en comunidad y se relacionan entre sí. Jóvenes que visten de forma relajada huyendo de los estereotipos, y que quieren sentirse bien con lo que llevan. Para ellos, Pull&Bear recoge las últimas tendencias internacionales, las mezcla con las influencias que marca la calle y los clubs de moda, y las reinterpreta a su estilo para transformarlas en prendas cómodas y fáciles de llevar siempre al mejor precio.

Pull&Bear lleva a la calle las tendencias en forma de prendas fáciles, cómodas y desenfadadas. Sus colecciones están pensadas para vestir a hombres y mujeres jóvenes de mentalidad, teniendo en cuenta que la edad ya no es una barrera para elegir vestuario.

Tanto para los chicos como para las chicas, Pull&Bear tiene dos líneas completamente diferenciadas. Por un lado, los teenagers encontrarán en sus tiendas las líneas más desenfadadas en forma de sudaderas, camisetas, tejanos, bermudas, bambas y gorras, con el algodón como tejido principal.

La segunda línea está dirigida a chicos y chicas algo más adultos que han ido creciendo con la marca. Para ellos, Pull&bear crea prendas inspiradas en las tendencias internacionales para usar tanto de día como de noche, en el trabajo o en su tiempo de ocio.

Esta línea adapta a dichas tendencias a las necesidades de los clientes de Pull&Bear, relajándolas y convirtiéndolas en prendas fáciles de llevar.

La colección textil se ve reforzada por las líneas de calzado, complementos, bisutería, frangancias, auriculares, longskates y gafas de sol.

# 01

## INTRODUCCIÓN

**PULL&BEAR**

### 01.01 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 22 de marzo.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Pull&Bear 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 más de 50 personas de plantilla, 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.

### 01.02 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.

### 01.03 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. 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.

# 02

## ESTRUCTURA

**PULL&BEAR**

El I Plan de Igualdad de Pull&Bear España S.A. y Pull Diseño S.L. 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:

- Obbjetivos 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, 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.

Las materias son las siguientes:

- 0. RESPONSABLE DE IGUALDAD
- 01.PROCESO DE SELECCIÓN Y ACCESO
- 02.CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
- 03.PROMOCIÓN PROFESIONAL
- 04.FORMACIÓN
- 05.CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y RETRIBUCIONES
- 06.EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL , FAMILIAR Y LABORAL
- 07.SEGURIDAD Y SALUD
- 08.PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
- 09.VIOLENCIA DE GÉNERO
- 10.COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
- 11. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

# 03

## ÁMBITOS DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

**PULL&BEAR**

### 3.1 Ámbitos de aplicación

Este II Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español de Pull&Bear España, S.A. y Pull&Bear Diseño, S.L. y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que Pull&Bear 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.



# 04

## DEFINICIONES

**PULL&BEAR**

### 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 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 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)

### Vacantes

Puesto Indefinido o temporal de más de 4 meses no cubierto por la empresa.

### 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 una 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.*

05

OBJETIVOS  
GENERALES

**PULL&BEAR**

- 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.

# 06

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

**PULL&BEAR**

# PROCESO DE SELECCIÓN Y ACCESO

06.01

## 06.01 | OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OBJETIVO 1.1 Garantizar procesos de acceso y selección a la empresa que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
01.	Mantener una denominación neutra que no responda a estereotipos en la definición y descripción de los puestos de trabajo, en las ofertas de empleo, revista de comunicación o hacer referencia a ambos sexos en la denominación de puestos. En la medida de lo posible no utilizar el símbolo @ para los dos sexos.	Información de las modificaciones acometidas en lo relativo a la utilización del lenguaje, denominación de puestos en las ofertas, así como de los estereotipos de género en las prácticas de comunicación internas y externas	Desde el momento de la firma
02.	Actualizar, en caso de nuevas formas de comunicación o de introducción de nuevos procedimientos de selección (solicitudes, formularios, guiones de entrevista, pág. Web, denominación de puestos en las ofertas...) las prácticas de comunicación existentes (web, intranet, comunicados internos, publicaciones, revistas, manual de presentación/ bienvenida...) Para seguir utilizando un lenguaje neutro y no sexista, eliminar cualquier término, expresión o imagen que pueda contener estereotipos de género y que pudieran influir en la autoexclusión por potenciales candidatos/as.	Documentos actualizados y revisados desde la perspectiva de género. La comisión de seguimiento será informada semestralmente de los avances realizados en los temas de comunicación	Semestralmente
03.	Revisar que el procedimiento estandarizado de selección sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género. Priorizando la aplicación de las medidas de acción positiva establecidas en el plan (sin connotaciones ni lenguaje sexista, objetivo y neutro), siendo utilizado en todos los procesos de selección y conocido por la plantilla.	Documento del procedimiento	6 meses tras la firma del plan
04.	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 de total de ofertas publicadas = tiende a 1	Desde el momento de la firma

## 06.01 | OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OBJETIVO 1.2 Fomentar una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en todas las estructuras, especialmente en dónde se encuentren subrepresentadas, eliminando la segregación horizontal y vertical de la empresa.

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO		MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
05.	Garantizar que el manual de acogida es entregado a todas las nuevas contrataciones, e introducir un apartado de igualdad de oportunidades en el mismo.	Número de manuales repartidos / nº de personas que acceden a la empresa entregando la información a la comisión de seguimiento	Desde el momento de la firma	01.	Mantener, como principio inspirador 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 solicitados/ nº de vacantes Nº de solicitudes de aumento de jornada/ nº de vacantes	Anualmente
06.	Formar al personal encargado del acceso a la empresa, en la aplicación de los contenidos del procedimiento estandarizado de selección, objetivos del plan en esta materia, así como en materia de igualdad y procesos de selección no sexistas.	Número de personas formadas/nº de personas que participan en los procesos de selección. Introducir en el plan de formación anual una acción específica en esta materia.	Durante el 1º año desde la firma	02.	Adoptar la medida de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos o áreas de negocio en los distintos departamentos, horas de trabajo y grupos en los que estén subrepresentadas.	Nº de veces que se aplica la medida de acción positiva Nº de mujeres incorporadas a puestos en los que están subrepresentadas	Anualmente
07.	Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo (número de personas preseleccionadas) y su resultado (número de personas seleccionadas y contratadas finalmente) para su traslado a la comisión de seguimiento. Estos datos se obtendrán de una muestra de algunos procesos de selección de estructura y de varias tiendas en periodos concretos.	Candidatos/as desagregados por sexo / nº de personas contratadas desagregadas por sexo	Desde el momento de la firma	03.	Publicar todas las vacantes (y sus requisitos) en los medios que dispone la empresa: inet, tablón de anuncios, joinfashion,TGT... independientemente del puesto y el grupo profesional, garantizando que la información sea accesible a todo el personal priorizando la información interna.	Nº de vacantes publicadas	Anualmente
08.	En caso de utilizar empresas de consultoría para la selección, serán informadas por escrito de los criterios de selección de PULL&BEAR, haciendo especial hincapié en los criterios de igualdad y en la utilización del CV ciego para determinados puestos de estructura	Modelo de comunicación entregado a las consultoras externas tras la firma del II Plan de Igualdad	Desde el momento de la firma	04.	Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales, categorías y puestos, por tipo de contrato, jornada y nº de horas para su traslado a la comisión de seguimiento. (actualización de datos de diagnóstico)	Nº de mujeres y hombres por puestos, jornada, contrato y nº de horas promedio	Anualmente
09.	En el caso de que la empresa externalice o subcontrate alguna de sus actividades de selección de personal (especialmente en los puestos de estructura) comunicará los principios de pull&bear en materia de igualdad	Modificaciones acometidas informadas a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.	Desde el momento de la firma	05.	Identificar, nombrar y realizar una descripción detallada de las tareas que se atribuyen a cada puesto de trabajo y establecer los requisitos	Entregar documento a la CS	1 año tras la firma
				06.	En los procesos de selección para personal directivo de estructura, garantizar, en la medida de lo posible, que entre las candidaturas finalistas esté el sexo subrepresentado en ese puesto.	Nº de candidaturas finalistas por sexo	Anualmente





	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
07.	Seguir utilizando y mejorar el sistema de recogida de información con indicadores que permitan disponer de los relativos a los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo y su resultado para su traslado a la cs.	Composición de la plantilla por grupos profesionales, puestos, departamento, tipo de contrato y jornada	Anualmente

# CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

---



06.02

## 06.02 | CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO 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. Garantizar que el sexo no es una limitación para trabajar en una sección u otra.

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
01.	Mantener la buena práctica de aumentar la contratación indefinida frente a la temporal para ambos sexos.	Incorporaciones por sexo y tipo de contrato Distribución de la plantilla por tipo de cto y sexo. Conversión a indefinidos por sexo	1 año
02.	Informar a la plantilla a tp de vacantes temporales a tc , a través de los medios habituales considerando vacante un puesto no cubierto por la empresa y con una duración mínima de 4 meses o indefinida.	Chequeo de una muestra de vacantes para la comprobación de su publicación	1 año
03.	Analizar la información sobre la contratación a tiempo parcial para valorar las repercusiones que, para las mujeres, tiene este cto en la empresa y hacer un seguimiento anual de las bajas voluntarias en la empresa.	Bajas por sexo y jornada (parcial/completo) Conversiones a tiempo completo	1 año
04.	La empresa garantizará una jornada mínima diaria de 4 horas.	Por sexo, personas que tenían menos de 4h y ahora hacen mínimo 4 horas	6 meses
05.	Dentro del % de contratación obligatoria de personas con discapacidad, se intentará contratar equilibradamente a personas de ambos sexos.	Nº hombres- mujeres con discapacidad/ nº total de personas con discapacidad contratadas	Inmediato
06.	Recoger información estadística por sexo según tipo de contrato, tramo jornada, grupo profesional y puesto.	Nº hombres - mujeres según el tipo de cto, tramo de jornada, grupo profesional y puesto	Anualmente

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
07.	Medida de acción positiva para que, en los casos de vacantes temporales o definitivas a tiempo completo, cumpliendo con el principio de idoneidad y competencia, tendrán preferencias las mujeres con contrato a tiempo parcial.	Nº mujeres que pasan de tp a tc/ nº total vacantes a tc Nº mujeres que aumentan su jornada/ nº vacantes de más horas	1 año
08.	Implantar y difundir un formulario de solicitud de incremento de jornada x parte trabajador/a que recibirá una copia de las peticiones formuladas con el recibí de la empresa. Se dará copia de la solicitud y el listado de personas afectadas por el incremento de jornada a la CS	Nº hombres mujeres que han manifestado su voluntad de aumentar jornada/ nº de hombres y mujeres que han aumentado	1 año
09.	La empresa intentará implementar la buena práctica de que las vacantes de mayor jornada se cubran de manera escalonada (orden lineal de más a menos), beneficiando al mayor número de personas posibles, de tal forma que la contratación externa sea la de menor número de horas.	Nº de tiendas a las que llega la información Nº de personas que aumentan su jornada	1 año

# PROMOCIÓN PROFESIONAL

06.03

## 06.03 | PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO 3.1: garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos.

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
01.	Establecer un protocolo de promoción con perspectiva de genero para garantizar que el proceso se rija por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, no discriminatorios (ni por razón de sexo, edad, etc) y homogéneos para toda la plantilla accesible para quien lo necesite	Protocolo creado y en funcionamiento nº de promociones de mujeres/nº total de promociones	Anualmente
02.	Publicar vacantes (y sus requisitos) que se produzcan por los medios de comunicación habituales en la empresa	Seguimiento x RRHH de zona de la publicación vacantes en tdas Nº de vacantes publicadas	Anualmente
03.	Seguimiento por RRHH de zona de la publicación de las vacantes en las tiendas, trasladando las posibles incidencias a central.	Nº de incidencias identificadas en la publicación de las vacantes	Anualmente
04.	La cobertura de las vacantes se realizará a través de promoción interna, sólo acudiendo a selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.	Nº de vacantes publicadas / nº de empleados/as que han postulado para cada una de las vacantes. Origen (interna/externa) del candidato/a finalmente contratado por cada una de las vacantes	Anualmente
05.	Formar específicamente en genero e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de evaluar las candidaturas para promociones (presentación de solicitudes y entrevistas personales) con el fin de garantizar que se realiza de manera objetiva sin estereotipos de género.	Nº de personas (mujeres/hombres) formadas según su puesto/nº de personas responsables que influyen en el proceso de promoción	Anualmente

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
06.	Dar a conocer el proyecto intalent y registrar en él, nivel de estudios y formación de la plantilla, por sexo y puesto de trabajo, actualizando periódicamente para así favorecer la promoción interna.	Nivel de formación registrado y actualizado Notas entregadas a la comisión de seguimiento de la distribución de plantilla por nivel de estudios, formación, puesto y sexo. Registrar los datos desagregados por sexo obtenidos a través del intalent.	Anualmente
07.	Se incluirá como parte del informa que la empresa hará de promoción, un estudio de las promociones por tipo de jornada.	Sacar datos según tabla 5.4 de promoción (promociones por categoría y tipo de jornada)	Anualmente
08.	Las personas serán siempre informadas de los motivos para el rechazo para promocionar, orientándolas sobre los puestos a los que podrían optar x su perfil, áreas de mejora, formación y resaltando sus cualidades. La persona que no haya recibido respuesta lo solicitará por escrito.	Registro anual de los datos/ Nº de solicitudes recibidas por escrito	Anualmente
09.	Informar a CS y a la rIt de los criterios establecidos para la promoción por puestos (perfil profesional, requisitos de pto, formación, conocimientos).	Informe de los criterios de promoción para cada puesto de trabajo	Anualmente
10.	Realizar un seguimiento anual x grupos profesionales y puestos de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo, categoría, puesto de origen y de destino, tipo de cto y jornada.	Nº de hombres y mujeres promocionados por grupos profesionales, categorías y puesto de origen y destino según el tipo de cto y jornada	1 año

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
11.	Disponer de información estadística, desagregada x sexo, de procesos de selección para las diferentes promociones que impliquen cambio de categoría (nº de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (nº de personas seleccionadas) para su traslado a CS.	Nº mujeres seleccionadas/ nº personas consideradas	1 año
12.	Disponer de información estadística y realizar un seguimiento periódico de la distribución de la plantilla por grupos, categorías, departamentos y nivel jerárquico.	Tabla del cuestionario diagnóstico 7 (categorías) y 8 (departamentos y nivel jerárquico)	1 año

## 06.03 | OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OBJETIVO 3.2: mejorar las posibilidades de promoción de la plantilla.

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
01.	Disponer de información estadística y realizar el seguimiento periódico de la promoción de mujeres en los puestos de responsabilidad	Nº de mujeres en puestos de responsabilidad/ nº de personas en puestos de responsabilidad	1 año
02.	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 lo que estén sub representadas	Nº de veces que se aplica la acción positiva. Nº de mujeres promocionadas por aplicación de la acción positiva	1 año
03.	Procurar a lo largo de la vigencia del plan un equilibrio en la distribución de hombres y mujeres en los pto. de estructura de directores y directoras	Datos anuales desagregados por sexo	1 año
04.	Incorporar, con carácter general, las jornadas continuadas siempre que el horario de apertura de la tienda lo haga posible	Medida aplicada	1 año
05.	Poner en marcha un posible banquillo de personas promocionables que pudieran mejorar su carrera profesional	Nº de personas incluidas en el banquillo de las promociones / nº de personas promocionadas	1 año

## FORMACIÓN



06.04

## 06.04 | FORMACIÓN

OBJETIVO 4.1: garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las distintas modalidades de contratación

MEDIDA

INDICADORES

RESPONSABLE/  
CALENDARIO

01.	Realización de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación con el fin de garantizar la objetividad en la selección, incluir la perspectiva de género en los procesos y evitar sesgos y estereotipos de género. Formar a cada departamento responsable de implantar medidas del Plan de Igualdad.	Nº de personas formadas en igualdad en cada uno de los dptos/ nº de integrantes de cada dpto.	1 año
02.	Formar a los integrantes de CS en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de planes. Si existe una rotación o cambio por parte del personal de la representación sindical que integra CS, la formación corre a cargo de la parte sindical	Nº de personas formadas / nº de personas que componen la comisión	1 año
03.	Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluidos mandos intermedios, durante la vigencia del plan.	Nº cursos con módulo de igualdad/nº cursos impartidos	1 año
04.	Garantizar que RRHH y DDTT, realizan formación específica en igualdad de oportunidades	Nº de cursos de sensibilización realizados	1 año
05.	Informar y formar a la plantilla sobre el Plan de Igualdad a través del TGT y reuniones niponas, y resto de soportes que tengan acceso.	Nº personas formadas/nº personas de la plantilla Nº personas informadas/ nº personas de la plantilla	1 año
06.	Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos desde la perspectiva de género. (manuales, módulos...) que no contengan estereotipos ni connotaciones de género en el lenguaje, los ejercicios, los ejemplos o imágenes.	Nº manuales revisados/nº manuales editados	1 año
07.	La CS, con representación de las dos partes, podrá participar en algunas acciones formativas, relacionadas con igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y realizará el control y seguimiento de las mismas.	Nº de cursos en los que participa CS/ nº total de cursos de igualdad impartidos. CS decide que personas asisten en función del lugar de impartición	1 año

## 06.04 | FORMACIÓN

OBJETIVO 4.2: garantizar a toda la plantilla, mujeres y hombres, el acceso a toda la formación que imparte la empresa que se requiera para su puesto de trabajo, asegurando el conocimiento del plan y sus acciones formativas independiente del grupo profesional, categoría y puesto

MEDIDA

INDICADORES

RESPONSABLE/  
CALENDARIO

01.	La empresa revisará el mecanismo de cómo difundir el plan de formación anual que garantice el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla.	Mecanismo utilizado	1 año
02.	Detección de necesidades de formación a toda la plantilla a través de las evaluaciones.	Sistema de detección de necesidades formativas	1 año
03.	Realizar un seguimiento de la información trasladada, para la participación en cursos de formación, a la plantilla en general.	Mecanismos de información utilizados y documentos trasladados	1 año
04.	La empresa estará abierta a atender a dificultades concretas para asistir a un curso relacionado con el horario del mismo.	Nº de horas realizadas en horario laboral/nº horas formación total	1 año
05.	Facilitar el acceso y realizar acciones formativas de reciclaje profesional, en los puestos que por sus funciones o responsabilidades así lo requieran, después de su incorporación a la finalización de la suspensión de contrato por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	Nº de personas incorporadas por estos motivos que participan en acciones formativas/ nº de personas en suspensión de contrato por nacimiento que se incorporan	1 año
06.	Informar a CS y comités de empresa sobre plan de formación, su grado de ejecución, la participación de hombres y mujeres, por grupo y puesto de trabajo, según curso y número de horas.	Informe elaborado que incluya: nº de acciones formativas según grupo/ puesto desagregado por sexo. Nº de horas formativas por tipo de formación y desagregado por sexo	1 año

# CONDICIONES DE TRABAJO

INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y RETRIBUCIONES

06.05

## 06.05 | CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES Y RETRIBUCIONES.

OBJETIVO 5.1: Garantizar la igualdad de retribución por el desempeño de trabajos de igual valor

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
01.	Realizar un estudio salarial por categoría y sexo en el ámbito de aplicación estatal, en el que se analicen las retribuciones medias con desglose de la totalidad de los conceptos salariales (salario bse y complementos fijos+ variables).	Tabla con distribución por provincias, categorías, complementos fijos y variables desglosados por sexo	Anualmente
02.	En caso de detectarse desigualdades se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras.	Plan de acción realizada	Anualmente
03.	Revisar y publicar los criterios de los complementos salariales variables (comisiones) para llevar a cabo una política transparente en materia de retribución.	Informe de comisión on-line. Fórmula de cálculo real de comisiones con ejemplos reales de las diferentes jornadas y categorías. Informe de revisión de los criterios información a CS y rlt.	Anualmente

# CONCILIACIÓN

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



06.06

## 06.06 | CONCILIACIÓN- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO 6.1: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
01.	Difundir mediante folleto informativo los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, del real decreto ley 6/2019 y las que amplía el Plan de Igualdad, así como comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación, entregando esta información en mano, y/o en los soportes disponibles por los trabajadores/as, incluso a las nuevas contrataciones. Actualizarlo cuando la comisión de seguimiento lo considere necesario. El folleto incluirá una mención específica para subrayar los derechos de los padres para fomentar la corresponsabilidad de tareas entre hombres y mujeres.	Folleto y comunicaciones realizadas	Anualmente
02.	Garantizar los derechos de conciliación para las parejas de hecho. Informar que las parejas de hecho debidamente inscritas, tienen derecho a las licencias contempladas en el convenio colectivo, o los acuerdos de centro de trabajo de aplicación y/o el Plan de Igualdad.	Información incluida en comunicación	Anualmente
03.	Garantizar que los permisos establecidos legalmente, relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral se cumplen. Asegurando que las personas que se acojan a una jornada distinta de la habitual o se reduzcan la jornada, no verán frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción, ascenso, retribución y acceso a la formación.	Informe de personas que solicitan permisos de conciliación por tipo de contrato, sexo y jornada. Nº de personas con reducción y Nº de personas que renuncian a su categoría	1 año desde la firma del plan
04.	Convocar a los cursos de formación a las personas que tengan suspensión de contrato o excedencia por cuidado del menor o cuidado de familiares. Excepto excedencias voluntarias.	Nº hombres y mujeres que participan en la formación estando disfrutando de algún derecho de conciliación	Anualmente
05.	Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, categoría, puesto y tipo de cto de los diferentes permisos, suspensiones de ctos, excedencias relacionadas con la conciliación y trasladar información a CS.	Nº de permisos, suspensiones de cto y excedencias solicitados por mujeres y hombres. Acta de la reunión de la CS en la que se informa	Anualmente
06.	Se recogerán los datos de cada una de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por: frecuencia, tipo de permiso, tipo de contrato y sexo.	Tala de recopilación de datos para su seguimiento.	Anualmente



## 06.06 | CONCILIACIÓN

OBJETIVO 6.2 MEJORAR LAS CONDICIONES PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE LA PLANTILLA.

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
01.	Se creará 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.	Propuestas de necesidades.	1 año desde la firma del plan
02.	Adaptar y concretar la jornada, sin reducirla, para quienes tengan personas a su cargo (menores dependientes) con discapacidad superior a 33% debidamente acredita	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado para hombres y mujeres.	Anualmente
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 (2 meses de antelación) establecer un periodo de vacaciones de 15 días y hasta 21 días de verano entre los meses de abril a octubre voluntariamente la plantilla podrá disfrutar sus vacaciones fuera de estos turnos si así lo solicitaran y siempre que las necesidades organizativas de la tda lo permitan (excepto periodos de navidad, semana santa y rebajas)	Nº de calendarios/ plantilla	Anualmente
04.	Adaptación de la jornada, temporalmente, por estudios oficiales debidamente acreditados. una vez transcurrido el plazo solicitado, la persona volverá a su horario habitual	Medida adoptada. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo	Anualmente
05.	Aumentar de 2 a 3 años el tiempo de excedencia para el cuidado de familiares dependientes con reserva de pto de trabajo, siempre que se disfrute por franjas mínimas de 6 meses y se entregue a su retorno informe de vida laboral que acredite que durante ese periodo no ha tenido actividad laboral alguna. En cuyo caso, perdería el derecho de reserva de pto de trabajo pasando a ser excedencia voluntaria	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo	Anualmente
06.	Conceder permisos no retribuidos o recuperables, a elección del solicitante, por el tiempo necesario para personas trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida. Así como, conceder un permiso retribuido de hasta 8 horas anuales.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo	Anualmente

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
07.	Garantizar un permiso retribuido de 2 días para gestiones previas a las adopciones internacionales.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo	Anualmente
08.	Establecer la posibilidad de una excedencia con derecho de reserva de pto de trabajo y condiciones, de hasta 4 meses, para las personas en trámites de adopción internacional.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo	Anualmente
08.	Establecer un permiso no retribuido o recuperable por el tiempo necesario para los trabajadores/as con descendientes menores de edad con discapacidad 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 por sexo	Anualmente
10.	Establecer una excedencia por estudios de hasta un año con reserva de puesto de trabajo cuando éstos estén relacionados con la actividad de la empresa, siempre que se justifique el aprovechamiento de los mismos y se aporte informe de vida laboral que acredite que durante el periodo de excedencia, el trabajador/a no ha tenido experiencia laboral alguna. De ser así, perdería la reserva de pto de trabajo y sería excedencia voluntaria.	Medida adoptada nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo	Anualmente
11.	El permiso retribuido que corresponda por cada uno de los convenios provinciales a aplicar en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización (debidamente acreditados), que precise reposo domiciliario (hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado durante el tiempo de recuperación y de forma fraccionada.	Medida adoptada nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo	Anualmente
12.	Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares), siempre contando con la existencia de vacantes en destino solicitado.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo	Anualmente

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
13.	Considerar como retribuidos, los permisos para acompañar a consulta médica a las personas dependientes a su cargo con certificado de dependencia o discapacidad	Medida adoptada nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo	Anualmente
14.	Las trabajadoras/es que tengan derecho a la reducción de jornada establecida en art 37,5 del et podrán ejercer este derecho y realizar la adaptación horaria acumulando el periodo de reducción en días completos cuando el causante resida en el extranjero. Este periodo se podrá disfrutar de forma ininterrumpida y acumulado, en su caso, a las vacaciones.	Medida adoptada nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo	Anualmente
15.	Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una it derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión por nacimiento, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la it o del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.	Medida adoptada nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo	Anualmente
16.	Facilitar el cambio de turno, libranzas y movilidad geográfica con el objetivo de atender a situaciones de custodia compartida o régimen de visitas relacionadas con el régimen de visitas relacionadas con descendientes	Medida adoptada nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo	Anualmente
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 (debidamente inscrita), con derecho a reserva de puesto de trabajo	Medida adoptada nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo	Anualmente
18.	Las y los progenitores que, teniendo hijos/as menores y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo pueden disfrutar de la compañía de sus hijos en determinado mes de vacaciones, tendrán derecho a que su disfrute de vacaciones coincida con dicho mes, acreditándolo 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	Anualmente

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
19.	Las y los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo según el apartado 5 del artículo 37 del et. Esta reducción es para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer, o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. La empresa facilitará la tramitación a través 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	Anualmente
20.	Mantener la política de incrementar la jornada o utilizar contratos interinos (en los casos en que son bonificados) para sustituir las bajas por it, suspensiones de cto por nacimiento, periodos de no trabajo en las adaptaciones o reducciones de jornada por cuidados, licencias, etc, para que el disfrute de derechos de la plantilla no se sostenga con exceso de trabajo, lo que incrementa los riesgos laborales.	Nº de personas que amplian su jornada segregado por sexo	Anualmente
21.	Siempre atendiendo a las necesidades organizativas de las tiendas la empresa procurará facilitar turnos especiales para las tardes de nochebuena y nochevieja con el fin de que los trabajadores puedan librar alguno de dichos turnos siempre que se cubran las necesidades de cobertura mínima.	Nº de tiendas en las que se haya aplicado la medida	Anualmente

## 06.06 | CONCILIACIÓN

OBJETIVO 6.3: fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
22.	Licencia no retribuida de hasta 1 mes para atender necesidades personales justificándolo debidamente con las siguientes condiciones: - No se podrá unir a vacaciones excepto en periodos de adaptación escolar. - El periodo mínimo de disfrute será de 10 días. - Si concurriesen 2 peticiones simultáneamente en el mismo centro se valorará. - No podrán coincidir los puestos de máxima responsabilidad al mismo tiempo.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida y motivos de rechazo si se diese el caso. Registro anual de datos	Anualmente
23.	Realizar un avance en la organización del tiempo de trabajo que permita mejorar el sistema de turnos, distribución de la jornada y concreciones horarias, de manera que mejore la conciliación.	Nº de sugerencias/ solicitudes realizadas al buzón- nº de concreciones horarias sin reducción solicitadas/concedidas	Anualmente
24	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 37.5 del et, el cual da derecho a las y los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo o permanente 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.	Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo	Anualmente
25.	La empresa introducirá e informará de las medidas sobre la gestión de las herramientas digitales, con el fin de hacer un buen uso de la desconexión tecnológica.	Campaña de comunicación realizada (tiendas/ ssc)	Anualmente
26.	Permiso retribuido de 4 horas anuales para acompañamiento al médico a descendientes menores de 12 años	Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo	Anualmente

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
01.	Licencia a la pareja, no retribuida o recuperable a elección del solicitante, para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, y que se preavise por escrito con 7 días de antelación mínimo.	Nº de de veces que se ha solicitado y aplicado la medida. Registro anual de datos	Anualmente
02.	Unión del permiso de paternidad a las vacaciones, para posibilitar el desplazamiento del otro progenitor cuando el descendiente 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	Anualmente
03.	Informar a la CS del disfrute del permiso de nacimiento segregado por sexo.	Informe de permisos	Anualmente

# SEGURIDAD Y SALUD

06.07

## 06.07 | SEGURIDAD Y SALUD

OBJETIVO 7.1: introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de prevención de riesgos laborales, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de la plantilla

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
01.	Se continuará garantizando un embarazo y lactancia saludables, adecuando las condiciones y tiempo de trabajo y, si no fuese posible, activar los mecanismos necesarios para facilitar el cambio de puesto de trabajo a un 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 decidan ser madres.	Nº de veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo / nº de embarazadas y lactancia. Nº de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia/ nº de embarazadas o lactancia.	Anualmente
02.	Revisar 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	Anualmente
03.	Difundir el protocolo de riesgo por embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras y trabajadores de la empresa entregado en mano, tabloneros de anuncios y a través de la TGT.	Medios de comunicación interna en los que se hace referencia al protocolo o aparece el texto del mismo	Anualmente
04.	Se continuará con la vigilancia de la salud, y se garantizará la posibilidad de descansar a las trabajadoras embarazadas y madres lactantes mediante la puesta en práctica de un protocolo médico específico, a los casos de embarazo y lactancia.	Nº protocolos aplicados	Anualmente
05.	Revisar las evaluaciones de riesgos para que se consideren adecuadamente los riesgos derivados de la manipulación de mercancía, y se adopten las medidas correctoras adecuadas a dichos riesgos.	Evaluación realizada y medidas correctoras adoptadas	Anualmente
06.	Realizar evaluaciones sobre riesgos ergonómicos, psicosociales y estudios termohigrométricos por centro de trabajo, cuando proceda.	Evaluación realizada y medidas correctoras adoptadas nº de centros en los que se ha realizado el estudio	Anualmente

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
07.	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. Estudios e investigaciones por sexo.	Anualmente
08.	Dar a conocer a los trabajadores/as los planes de prevención y planes de emergencia.	Planes conocidos por la plantilla nº de simulacros realizados por centro de trabajo.	Anualmente
09.	El servicio de prevención informará a la comisión de seguimiento y a los comités de seguridad y salud, de la siniestralidad y enfermedad profesional, así como otras prácticas preventivas de las empresa por sexo y/o análisis de resultados por puesto.	Indices de siniestralidad desagregados por sexo . Información sobre PRL solicitada-entregada a CS informe de evaluación	Anualmente
10.	Habilitar, cuando sea necesario, un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros para los preceptivos descansos de las embarazadas y en periodo de lactancia natural cuando requieran.	Nº de centros con espacios habilitados/ nº total de centros.	Anualmente
11	Ofrecer en los reconocimientos médicos realizados por la empresa las siguientes pruebas complementarias: * Mamografía para mujeres a partir de los 40 años (bianual) * Prueba de control de psa para hombres a partir de 45 años * Sangre oculta en heces para hombres y mujeres a partir de los 50 años	Nº de pruebas complementarias realizadas por sexo	Anualmente

# PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Y POR RAZÓN DE SEXO



06.08

## 06.08 | SEGURIDAD Y SALUD

OBJETIVO 8.1: asegura que la plantilla disfruta 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

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
01.	Mantener el ya establecido código de conducta que asegure 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.	Inmediato
02.	Revisar el protocolo de acoso existente, consensuado con la CS y establecer pautas concretas de seguimiento que garanticen su aplicación	Anualmente	1º año vigencia plan
03.	Seguir difundiendo, por los canales habituales de comunicación interna, el protocolo de acoso negociado por empresa y representación legal de los trabajadores y aplicar en los casos que proceda.	Medios por los que se ha difundido el protocolo.	1º año vigencia plan
04.	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Módulo elaborado e incluido.	1º año vigencia plan
05.	Formar a los delegados y delegadas de prevención, así como a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad y/o a suplentes que se nombren al efecto, en materia de acoso sexual y por razón de sexo. Si por rotación de personal cambiasen los integrantes de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad la parte sindical asumirá la formación de sus representantes.	Nº de cursos y personas formadas desagregado por provincias	1º año vigencia plan
06.	Informar a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, de los casos y tipología de acoso, los procesos de actuación iniciados, las denuncias archivadas, los casos resueltos y las medidas cautelares y sancionadoras impuestas.	Informe anual de casos de acoso: nº de denuncias comunicadas / nº denuncias registradas. Nº de denuncias archivadas comunicadas /nº de denuncias archivadas estos datos se darán por centro de trabajo	Anualmente

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
07.	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 y personas formadas desagregado por provincias	1º año vigencia plan
08.	incluir en la formación específica para la promoción en la empresa y en las acciones formativas para puestos de responsabilidad un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Personas que promocionan y reciben la formación en acoso/personas que promocionan	1º año vigencia plan
09.	Adjuntar al documento del Plan de Igualdad el protocolo de prevención y actuación frente al acoso, documento específico y detallado de prevención e intervención ante estas situaciones, al objeto de facilitar la información, lectura y impresión entre los trabajadores y las trabajadoras.	Documento incorporado	1º año vigencia plan
10.	Facilitar como medida preventiva del acoso sexual y por razón de sexo información que ayude a identificar posibles conductas constitutivas de acoso.	Información facilitada	1º año vigencia plan

# VIOLENCIA DE GÉNERO

06.09

## 06.09 | VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO 9.1: garantizar la difusión y aplicación 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.	En la campaña informativa del Plan de Igualdad (TGT/ inet) se recogerá un apartado específico para difundir los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género que contempla la legislación vigente y las mejoras incluidas en el plan.	Chequeo de la difusión, tabloneros, comunicados, etc.)	Anualmente
02.	En los casos de movilidad geográfica por violencia de género se contarán con 5 días de permiso retribuido por búsqueda de nuevo domicilio.	Numero de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Anualmente
03.	No computará como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género. La ley dice: las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, 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	Anualmente
04.	Informar a la comisión de seguimiento del plan de los casos de mujeres víctimas de género tratados y de las medidas aplicadas.	Acta de la comisión en la que se refleja la información	Anualmente
05.	Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta 12 meses con reserva de puesto. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar regreso a su puesto o continuidad en el mismo .	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	1º año de vigencia del plan
06.	6.asegurar la adaptación de jornada, cambio de turno o flexibilidad a mujeres víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección y su derecho a la protección social integral.	Numero de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Anualmente
07.	Continuar con la realización de campañas especiales el día internacional contra la violencia de género.	Nº de mujeres a las que se ha aplicado la medida	Anualmente

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
08.	Si el derecho de protección de la persona afectada hace necesaria la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales	Nº de veces que se ha aplicado la medida	Desde la firma del plan
09.	Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites necesarios motivados por la situación de vdg, así como para la asistencia a consulta psicológica tanto de la víctima como la de sus hijos/as.	Nº de veces que se ha aplicado la medida	Desde la firma del plan
10.	Aplicación de todas las medidas comprendidas en este capítulo para las trabajadoras que acrediten ser víctimas de otras violencias de género tales como agresiones, abuso sexual etc teniendo reconocidas sentencia firme o la aplicación de medidas cautelares.	Nº de veces que se ha aplicado la medida	Desde la firma del plan
11.	Se agilizará en la medida de lo posible la movilidad que determina la ley de la mujer víctima de violencia de género	Nº de veces que se ha aplicado la medida	Desde la firma del plan
12.	Una vez comunicado y acreditado por parte de la trabajadora ser víctima de violencia de género y en aras a contribuir en mayor medida a su protección, garantizando su estabilidad laboral, tendrá un derecho preferente a la conversión de su contrato de temporal a indefinido	Nº de veces que se ha aplicado la medida	Desde la firma del plan
13.	Las víctimas acreditadas de violencia de género podrán disponer de un permiso retribuido de hasta 1 mes en caso de necesidad acreditada de alejamiento	Nº de veces que se ha aplicado la medida	Desde la firma del plan

## COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN



06.10



## 06.10 | COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO 10.1: Asegurar que la comunicación interna y externa promueven 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.	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (TGT, manual de acogida, revista in, tabloneros, comunicados, circulares, correo interno, etc.) Para asegurar su neutralidad respecto al género.	Revisión aleatoria por parte de la CS a una muestra de comunicados, mensajes, etc.	Anualmente
02.	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.	Nº de documentos revisados/ nº total de documentos	Anualmente
03.	Establecer criterio para uso de lenguaje no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje en la empresa elaboración de una guía de lenguaje inclusivo .	Documento del manual./ manual aplicado	Anualmente
04.	Formar al personal de mando y responsables de la comunicación en los criterios de comunicación no sexista, a través de un módulo específico de comunicación que se incluya en la acción formativa en igualdad de trato y oportunidades propuesta en el punto correspondiente a formación, así como recordatorios en esta materia.	Nº de personas por sexo formadas/ nº de personas implicadas	Anualmente
05.	Asegurarse que la información sobre igualdad llega a toda la plantilla.	Chequeo de comunicados, mensajes, etc. Nº canales revisados/ nº total	Anualmente
06.	Si fuera técnicamente posible, se realizará un seguimiento del nº de visitas que se realiza a través de la inet/app a contenidos referidos al Plan de Igualdad	Número de visitas	Anualmente
07.	Desarrollar una guía de recomendaciones para el uso del lenguaje y comunicación no sexista promoviendo su cumplimiento.	Documento a aplicar	El 1º año de vigencia del plan

## 06.10 | COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO 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.

	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/ CALENDARIO
01.	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, a través de los tabloneros de anuncios y TGT/inet	Publicaciones realizadas tanto en el tablón general como en TGT	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.	Nº de empresas colaboradoras informadas/ nº de empresas colaboradoras existentes	Anualmente
03.	Difundir la existencia, dentro de la empresa, de la/s persona/s responsable/s de igualdad y sus funciones, facilitando un contacto de (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 dirección de correo electrónico y teléfono difundido. Sugerecias recibidas	Anualmente
04.	Habrà dos vías de entrada de las quejas: la rlt y la responsable de igualdad de la empresa. Ambos pondrán en común las quejas recibidas e informarán anualmente 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 responsable igualdad empresa y miembro designado de la rlt de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.	Anualmente
05.	Editar y difundir el Plan de Igualdad de pull&bear y realizar una campaña específica de difusión y conocimiento del mismo entre la plantilla.	Nº de ejemplares editados y difundidos.	Anualmente
06.	Informar periódicamente a la plantilla sobre el desarrollo y resultados del Plan de Igualdad, incluyendo la evolución de los indicadores de igualdad.	Nº acciones desarrolladas. Nº personas informadas comunicaciones realizadas datos estadísticos desagregados por sexo.	Anualmente

Dadas las características de la empresa y de la plantilla, este apartado no aplica.

# INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA



06.11

PLAN 2019-23

I G U A L D A D



**PULL&BEAR**