



PLAN DE IGUALDAD
PLAY ORENES, S.L.

ÍNDICE DE CONTENIDO

ÍNDICE DE CONTENIDO	1
ÍNDICE DE CONTENIDO	1
1. MARCO LEGAL	2
2. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	3
3. CONCEPTOS BÁSICOS	4
4. INFORMACIÓN SOBRE LA COMPAÑÍA	7
5. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	7
6. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	8
7. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN	9
8. OBJETIVOS DEL PLAN	10
9. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN	11
10. RESUMEN DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	12
11. MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS	13
12. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	48
13. RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD	51
14. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN	52
15. ANEXOS.....	55

1. MARCO LEGAL

El I Plan de igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres de la empresa PLAY ORENES, S.L. (en adelante "PLAY ORENES" o "la Compañía"), (2021-2025) es fundamental para poder implantar, de forma real y efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas corporativas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta empresa.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, es un documento de trabajo que plasma un compromiso mostrado por parte de la empresa. En este archivo, se configuran las actuaciones y medidas que se van a implantar próximamente en beneficio de la igualdad de oportunidades, a través de las conclusiones extraídas de un diagnóstico de situación previamente realizado.

En el art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se establece que, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con este fin, deberán adoptar e implantar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los distintos representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que determine la legislación laboral.

Así, la referida normativa preveía que las empresas que tuvieran más de 250 personas trabajadoras debían contar con un Plan de Igualdad conforme a los criterios que se recogían en la misma, teniendo en consideración, entre otros, materias como el acceso al empleo, la promoción profesional, la política salarial, las condiciones de trabajo y empleo o la formación profesional.

Dentro de este marco, entró en vigor a inicios del año 2019, el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que persigue fomentar

nuevas medidas que permitan hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, al entender que dicho objetivo previsto en la citada Ley Orgánica 3/2007 no había sido alcanzado.

Asimismo, esta normativa introduce la obligación progresiva a aquellas compañías de más de 150, 100 y hasta 50 empleados, de contar con un Plan de Igualdad aprobado de conformidad con la Ley de Igualdad previamente referida.

Para la elaboración del Plan de Igualdad, se ha tenido en cuenta el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. A tal efecto, en el diagnóstico de situación como en el plan de igualdad, se han recogido las materias dispuestas en los artículos 7 y 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Por ello, atendiendo al tamaño de la plantilla de PLAY ORENES, se ha procedido a constituir una Comisión de Negociación - como se explica más adelante-, y a aprobar el presente Plan de Igualdad, con el doble objetivo de cumplir con los requerimientos legales, y de concretar y articular las medidas de igualdad de trato y oportunidades, así como de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que demuestran el compromiso de la Compañía con la igualdad y que persiguen lograr una igualdad efectiva y real entre hombres y mujeres.

2. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de PLAY ORENES se estructura en los siguientes apartados:

- 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 Compañía en materia de: proceso de selección y contratación, permanencia en el empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribución y condiciones de trabajo, ejercicio

corresponsables de los derechos de la vida personal y familiar, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, órganos de representación de los trabajadores y medidas específicas ya introducidas para promover la igualdad.

- Programa de Actuación. Elaborado en consenso con la representación legal de los trabajadores a través de un procedimiento negociado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad en 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.
- Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan de Igualdad, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la Compañía.

3. CONCEPTOS BÁSICOS

El presente Plan contiene una serie de objetivos, acompañados de medidas, acciones y un plan de seguimiento, cuyo objetivo es dar cumplimiento a las previsiones legales de mejora que se ha detectado en el informe de diagnóstico y sobre las que ambas partes en la Comisión de Igualdad han venido trabajando conjuntamente.

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres de expresiones que serán contenidas en el presente documento.

- Acciones positivas. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a 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.

- Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. 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.
- Corresponsabilidad. Supone la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas y responsabilidades domésticas, el cuidado de personas dependientes y los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.
- Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
- Discriminación directa e indirecta. Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la 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. 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, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para

alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

- 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.
- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo. El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción 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 concedidas por las mismas.
- Plantilla equilibrada. El dato ofrece una presencia equilibrada respecto a la presencia de ambos sexos, según la Disposición Adicional Primera de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: "A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento".
- Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres. 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.

4. INFORMACIÓN SOBRE LA COMPAÑÍA

PLAY ORENES, S.L., es una empresa que se dedica a la actividad de máquinas recreativas.

Distribuye su actividad en diecisiete provincias (Albacete, Alicante, Almería, Badajoz, Barcelona, Cádiz, Ciudad Real, Granada, Jaén, Lérida, Madrid, Málaga, Murcia, Palma de Mallorca, Sevilla, Toledo y Valencia).

5. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

PLAY ORENES, S.L. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN

➤ Ámbito territorial

Este Plan de Igualdad se aplica en todo el territorio español. Igualmente se aplicará a todos aquellos centros de trabajo que PLAY ORENES, S.L. pueda abrir, comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorialmente anteriormente señalado.

➤ Ámbito personal

Este Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las personas trabajadoras de la Compañía.

Igualmente, se aplicará a todas aquellas personas trabajadoras contratadas a través de una Empresa de Trabajo Temporal, que presten servicios en la Compañía.

➤ Ámbito temporal

Para alcanzar los objetivos del presente Plan de Igualdad, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años (2021-2025), a contar desde su firma, siendo esta el día 31 de marzo de 2021 y hasta el 31 de marzo de 2025.

7. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

El Plan de Igualdad ha sido suscrito por la Comisión de Igualdad, de conformidad con el artículo 45, apartados 1 y 2 de la Ley Orgánica 3/2007, modificada por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Dicha Comisión de Igualdad se ha conformado tanto por representantes de la Compañía como por los representantes legales de las personas trabajadoras y representantes de las Organizaciones Sindicales (CCOO y UGT), y ha sido constituida con el objeto de analizar la situación existente en la Compañía desde un punto de vista de género, para posteriormente negociar, redactar, acordar y finalmente, aprobar el presente Plan de Igualdad.

Ante este escenario, la referida Comisión de Igualdad ha analizado, estudiado y valorado de forma conjunta y desde un punto de vista de género, los datos de la Compañía que se incluyeron en el diagnóstico de situación de PLAY ORENES, que fue realizado y acordado mediante negociación en el seno de esta, como paso previo a la aprobación del presente Plan de Igualdad.

Las modificaciones normativas que mejoren alguna de las medidas o acciones previstas en el presente Plan de Igualdad resultarán de aplicación automática y sustituirán lo aquí previsto, sin que sea necesario para ello un pacto expreso al respecto entre las partes. Sin perjuicio de lo anterior, las partes, previo acuerdo, podrán redactar los acuerdos conforme a la nueva normativa aplicable para que sustituyan las medidas o acciones recogidas en el presente Plan que en su caso resultasen modificadas.

8. OBJETIVOS DEL PLAN

Con el presente Plan de igualdad, la Compañía persigue continuar impulsando y promoviendo los siguientes objetivos:

- Promover una cultura de empresa que permita impulsar el principio de igualdad de trato y oportunidades en toda la Compañía.
- Asegurar y garantizar una igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla.
- Asegurar un proceso de selección y contratación de nuevos profesionales sin sesgos por géneros.
- Promover y facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la Compañía con vocación de equilibrio.
- Proponer las medidas necesarias para evitar los desequilibrios en materia de igualdad de oportunidades.
- Continuar promoviendo medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, sin distinción de sexo.
- Garantizar y asegurar el principio de igualdad retributiva.
- Garantizar una igualdad representativa en los distintos órganos de la Compañía.
- Continuar promoviendo la utilización del lenguaje inclusivo o de género neutro en las comunicaciones internas y externas de la Compañía.
- Garantizar un sistema de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.

9. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

Con el objetivo de dar a conocer la política de PLAY ORENES en materia de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, y asegurarse de que todas las personas trabajadoras de la Compañía conocen el presente Plan de Igualdad, se realizará la siguiente campaña de comunicación:

- Emitir un comunicado a la plantilla informando del compromiso de la Compañía con los principios de igualdad, igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, y no discriminación por razón de sexo.
- Emitir un comunicado a todos los profesionales empleados por la Compañía mediante correo electrónico, comunicando la aprobación del presente Plan de Igualdad, así como que el mismo estará a su disposición en la intranet de la Compañía.
- Publicar el Plan de Igualdad en el portal de empleado (Newsletter) de la Compañía.
- Difundir el Plan de Igualdad a las nuevas incorporaciones en la Compañía.
- Informar a toda la plantilla de los derechos relacionados con la igualdad, conciliación y acoso en cualquiera de sus manifestaciones, contenidos en la normativa laboral, realizando, en su caso, acciones específicas de formación y divulgación para los colectivos de jefatura y mandos.
- Transmitir a las personas empleadas los principios, valores y políticas de la Compañía en materia de igualdad.

- Mantener un canal específico para sugerencias en materia de igualdad y conciliación a disposición de toda la plantilla. La información sobre dichas sugerencias se reportará periódicamente a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan para su análisis y valoración, como se indica más adelante.

De este modo, se garantiza el acceso al presente Plan de Igualdad, a la información que de él se desprende y a su contenido, así como a la consecución de sus objetivos.

10. RESUMEN DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Durante el mes de julio de 2020, la Compañía, presentó un diagnóstico de situación elaborado por un tercero independiente que fue negociado en los meses de octubre a diciembre de 2020, con la representación de los trabajadores y representantes sindicales (CCOO y UGT), teniendo en cuenta los datos de la Compañía y recogió dicha información en el documento "Informe Diagnóstico de Situación" donde se analizaron los siguientes apartados:

- 1. ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA**
- 2. CONTRATACIÓN**
- 3. PROCESO DE SELECCIÓN**
- 4. PROMOCIÓN**
- 5. FORMACIÓN**
- 6. RETRIBUCIÓN**
- 7. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL**
- 8. REVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

11. MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS

ÁREA 1. - PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

ACCIÓN 1. - Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Compañía.

MEDIDA 1. - *Revisar documentos actuales de los procedimientos de selección (solicitudes, formularios, guiones de entrevistas, página web, denominación de puesto en las ofertas...), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos, para que cumplan con el principio de igualdad.*

- *Indicadores de seguimiento.* Documentos revisados desde la perspectiva de género.
- *Responsable.* Equipo Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Primer semestre de ejecución del plan.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 2. - *Llevar a cabo una metodología clara y concisa que regule y que se recoja en un documento los criterios a seguir en los procesos de reclutamiento y selección.*

- *Indicadores de seguimiento.* Metodología de reclutamiento y selección realizada.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos y personal de comunicación externa.

- *Calendario de ejecución.* A partir de la entrada en vigor del presente Plan de igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 3. - *Publicitar en las ofertas de trabajo (tanto internas como externas) el compromiso de la Compañía sobre igualdad de oportunidades.*

- *Indicadores de seguimiento.* Número de ofertas con compromiso / Número total de ofertas publicadas en el periodo de un año = tiende a 1.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos. Responsable de selección.
- *Calendario de ejecución.* A partir de la entrada en vigor del presente Plan de igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 4. – *La Compañía se compromete a desarrollar algún mecanismo o herramienta para la publicación interna de las ofertas de trabajo en todos sus centros de trabajo, para que todas las personas trabajadoras tengan conocimiento y puedan aplicar a estas.*

- *Indicadores de seguimiento.* Número de ofertas publicadas.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos. Responsable de selección.
- *Calendario de ejecución.* Segundo año de vigencia del presente Plan de Igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 5. - *Introducir un apartado de igualdad de oportunidades en el manual de acogida para las nuevas incorporaciones.*

- *Indicadores de seguimiento.* Número de manuales repartidos / Número de personas acceden a la Compañía = tiende a 1.
- *Responsable.* Responsable de selección.
- *Calendario de ejecución.* Primer trimestre de ejecución del Plan de Igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 6. - *Realizar acciones de formación y sensibilización, en materia de igualdad, dirigidas a las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.*

- *Indicadores de seguimiento.* Número de personas formadas / Número de personas que forman parte en los procesos = tiende a 1.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Primer semestre de ejecución del Plan de Igualdad.
- *Recursos económicos.* Se gestionará en el marco de la formación continua en la entidad. Puede ser necesario habilitar una dotación presupuestaria para la contratación de personal externo experto en formación e igualdad.

ACCIÓN 2. - **Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en la Compañía, así como en la estructura de mandos, facilitando el acceso de las mujeres donde estén subrepresentadas.**

MEDIDA 1. - *Adoptar la medida de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos de trabajo en los que este subrepresentadas.*

- *Indicadores de seguimiento.* Número de veces que se aplica la medida de acción. Número de mujeres incorporadas a puestos en los que están subrepresentadas.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad, mientras persistan los desequilibrios de presencia de mujeres y hombres en la empresa, en general, y en los puestos de responsabilidad y toma de decisiones, en particular.
- *Recursos económicos.* No precisa dotación presupuestaria complementaria.

MEDIDA 2. - *Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos, para su traslado a la Comisión de Seguimiento (Actualización datos de diagnóstico).*

- *Indicadores de seguimiento.* Número mujeres y hombres en los diferentes puestos
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Se realizará un informe anual (abril 2022, abril 2023, abril 2024).
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 3. – *Búsqueda de nuevas fuentes de reclutamiento en la selección de mujeres para aquellos puestos de trabajo en los que estén subrepresentadas.*

- *Indicadores de seguimiento.* Fuentes de reclutamiento.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* A partir del primer semestre de vigencia del Plan de igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 4. – *Cuando en un área o departamento el porcentaje de hombres o mujeres sea superior al 70%, el Departamento de Recursos Humanos establecerá una supervisión sobre el proceso de selección de personal con el objetivo de evitar los prejuicios y estereotipos sexista.*

- *Indicadores de seguimiento.* N.º de revisiones realizadas por los servicios centrales de los procesos de selección
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* A partir del primer semestre de vigencia del Plan de igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

ÁREA 2. - PROMOCIÓN

ACCIÓN 1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que se base en la promoción y ascensos en criterios objetivos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencias de la persona.

MEDIDA 1. - *Establecer un protocolo con perspectiva de género para garantizar que el proceso se rija por criterios y por principios de valoración, objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, no discriminatorios (ni por razón de sexo, ni edad, etc.) y homogéneos para toda la plantilla.*

- *Indicadores de seguimiento.* Protocolo creado y en funcionamiento.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Primer semestre desde la firma del Plan de Igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 2. – Realizar una campaña informativa dirigida a toda la plantilla, recordándoles de la existencia del registro de los estudios y de la formación, y la necesidad de que actualicen la información con sus datos.

- *Indicadores de seguimiento.* Personas trabajadoras informadas / Plantilla total Compañía = tiende a 1.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.

- *Calendario de ejecución.* Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 3. - *La cobertura de las vacantes se realizará a través de promoción interna, acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.*

- *Indicadores de seguimiento.* Número de vacantes cubiertas internamente / Número total de vacantes publicadas = tiende a 1.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* A partir de la entrada en vigor del Plan de igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 4. -*La persona que lo solicite será informada sobre los motivos de rechazo para promocionar, orientándolo sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.*

- *Indicadores de seguimiento.* Número de personas informadas / Número de personas no promocionadas = tiende a 1.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* A partir de la entrada en vigor del Plan de igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 5. - *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.*

- *Indicadores de seguimiento.* Número de personas (mujeres y hombres) formadas según su puesto / Número de personas responsables que influyen en el proceso de promoción = tiende a 1.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Primer semestre de ejecución del Plan de Igualdad.
- *Recursos económicos.* Se gestionará en el marco de la formación continua en la entidad. Puede ser necesario habilitar una dotación presupuestaria para la contratación de personal externo experto en formación e igualdad.

MEDIDA 6. -*Se informará a la Comisión de Seguimiento de los criterios establecidos para la promoción a cada puesto (perfil profesional, requisitos del puesto, formación, conocimientos...).*

- *Indicadores de seguimiento.* Informe de los criterios de promoción (generales) para cada puesto de trabajo.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Primer año de ejecución del Plan de Igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 7. -Realización de un seguimiento anual por grupos profesionales y puestos de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional, categoría profesional, puesto de origen y de destino, tipo de contrato y jornada, y valorar los motivos por los cuales las mujeres no han accedido a determinados puestos de trabajo, analizando las principales barreras existentes, para poder minimizarlas.

- *Indicadores de seguimiento.* Mujeres y hombres promocionados por grupo profesional, categoría y puesto de origen y destino según tipo de contrato y jornada.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Anualmente (abril 2022, abril 2023, abril 2024).
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 8. - 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

- *Indicadores de seguimiento.* Número de mujeres seleccionadas / Número personas consideradas = tiende a 1. Número hombres seleccionados / Número de personas consideradas = tiende a 1.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Anualmente (abril 2022, abril 2023, abril 2024).

- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 9.- *Disponer de información estadística y realizar seguimiento periódico de la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad.*

- *Indicadores de seguimiento.* Número de mujeres en puestos de responsabilidad / Número personas en puestos de responsabilidad = tiende a 1.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Anualmente (abril 2022, abril 2023, abril 2024).
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 10.- *Promover las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla, de manera que la jornada continua, a tiempo parcial o la jornada reducida no represente una barrera para promocionar.*

- *Indicadores de seguimiento.* Personas trabajadoras promocionadas.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* A partir de la entrada en vigor del Plan de igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

ACCIÓN 2. - Mejorar las posibilidades de promoción de mujeres.

MEDIDA 1. - *Adoptar la medida de acción positiva, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres sobre los hombres, cuando se trate de la promoción a un grupo donde estén subrepresentadas.*

- *Indicadores de seguimiento.* Número de veces que se ha aplicado / Número mujeres promocionadas por aplicación de la acción positiva = tiende a 1.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* A partir de la entrada en vigor del presente Plan de igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 2. *Alcanzar una presencia equilibrada (60% - 40%) de hombres y mujeres en los puestos de Dirección, con el objetivo de alcanzar la paridad (50% - 50%).*

- *Indicadores de seguimiento.* Número de hombres y mujeres en puestos directivos.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Durante toda la vigencia del Plan de igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

ÁREA 3. - FORMACIÓN

ACCIÓN 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 Compañía, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.

MEDIDA 1. - *Realización de acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación, incluyendo a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del presente Plan.*

- *Indicadores de seguimiento.* Número personas formadas en igualdad en cada departamento / Número integrantes en cada departamento = tiende a 1.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Durante primer semestre del Plan de igualdad.
- *Recursos económicos.* Se gestionará en el marco de la formación continua en la entidad. Puede ser necesario habilitar una dotación presupuestaria para la contratación de personal externo experto en formación e igualdad.

MEDIDA 2. - *Realización de acciones de formación y sensibilización específicas en materia de prevención de acoso sexual y por razón de sexo dirigidas a los delegados y delegadas de prevención, así como a los miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad.*

- *Indicadores de seguimiento.* Número personas formadas/ Número integrantes en cada departamento = tiende a 1.

- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Primer semestre de ejecución del Plan de Igualdad.
- *Recursos económicos.* Se gestionará en el marco de la formación continua en la entidad. Puede ser necesario habilitar una dotación presupuestaria para la contratación de personal externo experto en formación e igualdad.

MEDIDA 3. - *Informar y formar a la plantilla, por los medios de comunicación habituales de la Compañía, sobre el Plan de Igualdad.*

- *Indicadores de seguimiento.* Número personas informadas / Número personas de la plantilla = tiende a 1. Número personas formadas / Número personas de la plantilla = tiende a 1.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de seguimiento.* Primer trimestre de ejecución del Plan de Igualdad.
- *Recursos económicos.* Puede ser necesario habilitar una dotación presupuestaria para la contratación de personal externo experto en formación e igualdad.

MEDIDA 4. - *Informar a las mujeres de la existencia de cursos específicos para desempeñar actividades en las que están subrepresentadas.*

- *Indicadores de seguimiento.* Número de mujeres informadas.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.

- *Calendario de ejecución.* Durante toda la vigencia del Plan de igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 5. - *Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados desagregados por sexo de la formación anual. Porcentaje de hombres y mujeres formadas.*

- *Indicadores de seguimiento.* % de hombres y mujeres que participan en las acciones formativas y media de las horas recibidas.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Anualmente (abril 2022, abril 2023, abril 2024).
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

ACCIÓN 2. - **Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la Compañía de forma equilibrada.**

MEDIDA 1. - *Diseñar un programa de comunicación en el marco del plan de formación, que garantice el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla y los criterios de acceso a la misma.*

- *Indicadores de seguimiento.* Plan de formación.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.

- *Calendario de ejecución.* Primer semestre de ejecución del Plan de Igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 2. - *Realizar la formación dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales. La empresa estará abierta a atender a dificultades concretas con el horario para asistir a un curso.*

- *Indicadores de seguimiento.* Número horas realizadas en horario laboral / Número horas de formación total = tiende a 1.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 3. - *Establecer un sistema para que las personas que se encuentren disfrutando de permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación familiar y laboral, manifiesten su deseo a incorporarse a formaciones.*

- *Indicadores de seguimiento.* Información de cursos a personas en situación de excedencia. Número de mujeres/hombres que participan en la formación.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Primer trimestre de ejecución del Plan de Igualdad.

- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

ÁREA 4. - RETRIBUCIÓN

ACCIÓN 1. - Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor

MEDIDA 1. – *Realizar una auditoría retributiva, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por categorías y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción. En caso de que el estudio diera como resultado desigualdades no justificadas, estas se corregirán.*

- *Indicadores de seguimiento.* Resultados del análisis de género de las retribuciones salariales de acuerdo a la clasificación profesional.
- *Responsable.* Comisión de igualdad.
- *Calendario de ejecución.* Segundo semestre de ejecución del Plan de Igualdad.
- *Recursos económicos.* Si el estudio diera como resultado desigualdades no justificadas, la corrección de estas requerirá dotación presupuestaria.

MEDIDA 2. - *Analizar los criterios empleados para la aplicación de complementos salariales variables y plasmarlo en un documento público, de manera que se lleve a cabo una política más transparente en materia de retribución.*

- *Indicadores de seguimiento.* Criterios analizados. Análisis de los complementos variables.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.

- *Calendario de ejecución.* Segundo semestre de ejecución del Plan de Igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 3. - *Realizar una revisión de los criterios empleados para la aplicación de los incentivos del personal de Sala (oficiales de sala y encargados), con la finalidad de crear una Política de incentivos objetiva.*

- *Indicadores de seguimiento.* Criterios analizados. Política de incentivos.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Segundo año de ejecución del Plan de Igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

ÁREA 5. - CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

ACCIÓN 1. - Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

MEDIDA 1. - *Utilizar los canales de comunicación interna de la Compañía (tablones de anuncios, intranet, Web, etc.) para informar de las novedades legislativas a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que vayan contemplando la legislación y las mejoras de la empresa, visibilizando la posibilidad de su disfrute por los varones.*

- *Indicadores de seguimiento.* Folletos y comunicaciones realizadas.

- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Durante toda la vigencia del Plan de igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 2. - *Extender, siempre que esté debidamente acreditada esta situación, los derechos de conciliación para parejas de hecho.*

- *Indicadores de seguimiento.* Información incluida en el folleto y comunicados.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* A partir de la entrada en vigor del Plan de igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 3. - *Informar de los cursos de formación al personal que se encuentre en permiso por nacimiento o en excedencia por cuidado de menores o familiares.*

- *Indicadores de seguimiento.* Número de mujeres y hombres que participan en formación mientras disfrutan de algún derecho relacionado con la conciliación.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Durante toda la vigencia del Plan de igualdad.

- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 4. - *Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, puesto y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contratos y excedencias relacionadas con la conciliación y trasladar la información a la Comisión de Seguimiento.*

- *Indicadores de seguimiento.* Número de permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitados por mujeres y hombres.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de seguimiento.* Primer semestre de ejecución del Plan de igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 5. - *Realizar una encuesta o estudio sobre las medidas de conciliación que ofrece la empresa, midiendo su conocimiento, su utilización y su grado de satisfacción a fin de ajustar el paquete de medidas a las necesidades reales de las personas y a su momento vital.*

- *Indicadores de seguimiento.* Número de personas que han participado en el estudio. Resultados del estudio.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos y comunicación interna.
- *Calendario de seguimiento.* Primer semestre de ejecución del Plan de Igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

ACCIÓN 2. - Mejorar las medidas conciliadoras.

MEDIDA 1. - *Difundir la existencia, dentro de la empresa, de las personas responsables de igualdad y sus funciones, facilitando su contacto (dirección de correo electrónico, teléfono, etc.) a disposición del personal de la empresa para aquellas sugerencias en materia de conciliación.*

- *Indicadores de seguimiento.* Comunicación realizada. Sugerencias recibidas.
- *Responsable.* Comisión de igualdad.
- *Calendario de ejecución.* Durante la vigencia del Plan de igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 2. - *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), siempre contando con la existencia de vacantes en el destino solicitado.*

- *Indicadores de seguimiento.* Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* A partir de la aprobación del Plan de igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 3. - *Otorgar permisos recuperables para ausentarse del trabajo para atender emergencias siempre debidamente justificadas.*

- *Indicadores de seguimiento.* Número de ausencias, desagregado por sexo.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* A partir de la aprobación del Plan de igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 4. - *Realizar campañas o guías informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a toda la plantilla sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.*

- *Indicadores de seguimiento.* Guías diseñadas. Difusión guías. Número destinatarios.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Durante toda la vigencia del plan de igualdad.
- *Recursos económicos.* [*] euros.

MEDIDA 5. - *Política de reuniones. Tratar de ajustar la programación de las reuniones que se produzcan en la Compañía en un horario laboral a poder ser nunca dentro de la última hora de trabajo, para que toda la plantilla pueda salir cumpliendo su horario de trabajo estipulado.*

- *Indicadores de seguimiento.* Reuniones programadas. Horario. Revisar actas.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Durante toda la vigencia del Plan de igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 6. - *Instaurar como opcional, que la persona trabajadora pueda optar por unir los periodos de vacaciones con el permiso por nacimiento.*

- *Indicadores de seguimiento.* Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Durante toda la vigencia del Plan de igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 7. – *Conceder un permiso retribuido de 8 horas anuales para que las personas trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida puedan acudir a las visitas médicas, o para las personas trabajadoras que se encuentren en trámites de adopción puedan realizar las gestiones previas necesarias.*

- *Indicadores de seguimiento.* Número de permisos solicitados.

- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Durante la vigencia del Plan de igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 8. – *Aumentar de dos años a tres años la excedencia voluntaria para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La persona trabajadora conservará solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Compañía.*

- *Indicadores de seguimiento.* Número de veces que se ha solicitado aplicado por sexo.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* A partir de la aprobación del Plan.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 9. – *Establecer una excedencia voluntaria, con derecho a reserva del puesto de trabajo, de hasta cuatro meses, para las personas trabajadoras que se encuentren en trámites de adopción internacional.*

- *Indicadores de seguimiento.* Número de excedencias solicitadas.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.

- *Calendario de ejecución.* Durante la vigencia del Plan de igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 10. – *Establecer una excedencia voluntaria, con derecho a reserva del puesto de trabajo, de hasta un mes, por fallecimiento de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.*

- *Indicadores de seguimiento.* Número de excedencias solicitadas.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Durante la vigencia del Plan de igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

ACCIÓN 3. - Fomentar el uso de las medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

MEDIDA 1. – *Fomentar la licencia recogida en el apartado 5 del artículo 12 del convenio colectivo de aplicación, el cual establece:*

Los trabajadores o trabajadoras podrán disfrutar de permiso retribuido para acompañar a su cónyuge o pareja de hecho registrada oficialmente que esté embarazada, a clases de asistencia al parto durante un tiempo máximo de 8 horas, que podrá distribuirse en varias sesiones.

- *Indicadores de seguimiento.* Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.

- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 2. - *El padre tendrá derecho a flexibilizar su jornada y horario de trabajo respetando el cómputo semanal durante los dos meses inmediatamente posteriores al permiso por nacimiento.*

- *Indicadores de seguimiento.* Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Durante la vigencia del Plan de igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

ÁREA 6. - SALUD LABORAL

ACCIÓN 1 - Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

MEDIDA 1. - *Revisión de las evaluaciones de riesgos para que se consideren de forma diferenciada los riesgos a los que se exponen los hombres y las mujeres.*

- *Indicadores de seguimiento.* Revisión de los documentos. Enumerar las correcciones y mejoras.
- *Responsable.* Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.
- *Calendario de ejecución.* Primer año de ejecución del Plan de Igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 2. - *El servicio de prevención informará a la Comisión de Seguimiento, sobre la siniestralidad y enfermedad profesional, así como prácticas preventivas de la Compañía por sexo y/o análisis de resultados por puestos.*

- *Indicadores de seguimiento.* Índices de siniestralidad desagregados por sexo.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Anualmente (abril 2022, abril 2023, abril 2024).
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 3. - *Revisión del protocolo de embarazo, maternidad y lactancia.*

- *Indicadores de seguimiento.* Protocolo revisado
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Primer semestre de ejecución del Plan de igualdad.

- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 4. – *Compromiso de la empresa de negociar con el Servicio de Vigilancia de la Salud la inclusión de pruebas médicas más especializadas (PSA) para que las revisiones médicas tengan un componente preventivo en enfermedades graves.*

- *Indicadores de seguimiento.* Numero de revisiones médicas con la realización de la prueba PSA.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Segundo año de vigencia del Plan.

MEDIDA 5. – La Empresa promoverá una campaña de concienciación e información sobre los beneficios de la realización de pruebas preventivas vinculadas con el cáncer de mama. Se promoverán charlas informativas con médicos especialistas para promocionar que las trabajadoras puedan acceder a una mamografía a través del Servicio de Vigilancia de la Salud.

- *Indicadores de seguimiento.* Numero de revisiones médicas con la realización de la mamografía.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Segundo año de vigencia del Plan.

ÁREA 7. - PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDA 1. - *Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla, incluyendo a las nuevas incorporaciones.*

- *Indicadores de seguimiento.* Personas trabajadoras informadas / Plantilla total Compañía = tiende a 1.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Durante la vigencia del Plan de igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 2. - *Incluir en la formación obligatoria sobre Prevención de Riesgos Laborales un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*

- *Indicadores de seguimiento.* Módulo elaborado e incluido.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Primer semestre de vigencia del Plan de Igualdad.
- *Recursos económicos.* Se gestionará en el marco de la formación continua en la entidad. Puede ser necesario habilitar una dotación presupuestaria para la contratación de personal externo experto en formación e igualdad.

MEDIDA 3. - *El departamento de Recursos Humanos presentará a la Comisión un informe anual de acoso, con el número de casos de acoso moral, acoso sexual o por razón de sexo se hayan producido y las medidas aplicadas en cada uno.*

- *Indicadores de seguimiento.* Número de denuncias comunicadas / Número denuncias registradas = tiende a 1. Número denuncias archivadas comunicadas / Número denuncias archivadas = tiende a 1.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Anualmente (abril 2022, abril 2023, abril 2024).
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 4. – *Revisión periódica del Protocolo de prevención contra el acoso.*

- *Indicadores de seguimiento.* Protocolo revisado
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Primer semestre de ejecución del Plan de igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 5. - *Realizar campañas o guías informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a toda la plantilla sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en las que se incluya entre otros contenidos, situaciones de acoso, de los canales de difusión del Protocolo y de denuncias de las situaciones que se produzcan, la tipificación de las medidas sancionadoras por acoso sexual y por razón de sexo en el régimen disciplinario, y en general, de los aspectos esenciales recogidos en el procedimiento de prevención y actuación.*

- *Indicadores de seguimiento.* Campañas informativas.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Durante la vigencia del Plan de igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 6. – *Revisión del procedimiento de investigación previsto en el texto actual del Protocolo de prevención contra el acoso.*

- *Indicadores de seguimiento.* Protocolo revisado
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Primer semestre de ejecución del Plan de igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

ÁREA 8. - COMUNICACIÓN

ACCIÓN 1. - **Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres.**

MEDIDA 1. - *Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (manual de acogida, tabloneros, comunicados, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género.*

- *Indicadores de seguimiento.* Chequeo a una muestra de comunicados, mensajes, etc. Lenguaje e imágenes corregidos en caso de detectarse utilización lenguaje sexista.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Primer semestre de ejecución del Plan de Igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 2.- *Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa tanto de la comunicación interna como externa en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.*

- *Indicadores de seguimiento.* Número de personas formadas.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Primer semestre de vigencia del Plan de Igualdad.
- *Recursos económicos.* Se gestionará en el marco de la formación continua en la entidad. Puede ser necesario habilitar una dotación presupuestaria para la contratación de personal externo experto en formación e igualdad.

MEDIDA 3. - *Incluir en el manual de acogida un apartado especial referente a la igualdad de oportunidades, así como información acerca del Plan de Igualdad y protocolo de actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo disponible en la empresa.*

- *Indicadores de seguimiento.* Inclusión referencia en el manual de acogida

- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Primer trimestre de ejecución del Plan de Igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

ACCIÓN 2. - Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.

MEDIDA 1. - *Asegurar que la información sobre igualdad llega a toda la plantilla.*

- *Indicadores de seguimiento:* Personas trabajadoras informadas / Plantilla total Compañía = tiende a 1.
- *Responsable:* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 2. - *Informar a las empresas colaboradoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades, instándoles a que compartan dichos principios.*

- *Indicadores de seguimiento.* Número de empresas colaboradoras informadas / Número empresas colaboradoras existentes = tiende a 1.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.

- *Calendario de ejecución.* Durante toda la vigencia del Plan.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 3. - *Difundir la existencia, dentro de la empresa, de las personas responsables de igualdad y sus funciones, facilitando su contacto (dirección de correo electrónico, teléfono, etc.) 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.*

- *Indicadores de seguimiento.* Comunicación realizada. Sugerencias recibidas.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Durante la vigencia del Plan de igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 4. - *Informar periódicamente a la plantilla sobre el desarrollo y resultados del Plan de Igualdad, incluyendo la evolución de los indicadores de igualdad.*

- *Indicadores de seguimiento.* Número de acciones desarrolladas. Número de personas informadas. Comunicaciones realizadas.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 5. - *Realizar campaña de sensibilización a nivel interno en materia de Igualdad de oportunidades dirigidas a toda la plantilla sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.*

- *Indicadores de seguimiento.* Guías diseñadas. Difusión guías. Número destinatarios.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Primer año de ejecución del Plan de igualdad.
- *Recursos económicos.* [*] euros.

ÁREA 9. – VIOLENCIA DE GÉNERO

ACCIÓN 1. – Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de genero contribuyendo así, en mayor medida a su protección.

MEDIDA 1. –*Las mujeres trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, podrán adaptar la jornada, con o sin reducción, y adoptar el cambio de turno, siempre y cuando sea posible, para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral. La Compañía se compromete a revisar estas situaciones con el fin de garantizar su cumplimiento.*

- *Indicadores de seguimiento.* Número de veces que se ha solicitado la medida.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.

- *Calendario de ejecución.* Durante la vigencia del Plan de igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 2. – *Conceder un permiso retribuido, previo aviso y justificación, por el tiempo necesario, para las mujeres que tengan la consideración de víctimas de violencia de género para los trámites necesarios motivados por la situación de violencia de género.*

- *Indicadores de seguimiento.* Número de veces que se ha solicitado la medida.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Durante la vigencia del Plan de igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 3. – *Posibilidad de modificar las fechas de disfrute de periodo vacacional a las mujeres trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género.*

- *Indicadores de seguimiento.* Número de veces que se ha solicitado la medida.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Durante la vigencia del Plan de igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

MEDIDA 4. – *La trabajadora víctima de violencia de género que, debido a la situación de violencia de género, se vea obligada a trasladarse a otro centro de trabajo distinto al que venía prestando servicios, y siempre que exija un cambio de residencia, tendrá derecho a una compensación por gastos recogido en el artículo 18 del convenio colectivo de aplicación.*

- *Indicadores de seguimiento.* Número de veces que se ha solicitado la medida.
- *Responsable.* Equipo de Recursos Humanos.
- *Calendario de ejecución.* Durante la vigencia del Plan de igualdad.
- *Recursos económicos.* No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

12. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de Igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de los objetivos fijados.

La necesidad de que los planes de igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados es independiente a la obligación prevista para la empresa en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la Representación Legal de los Trabajadores del Plan de Igualdad sobre la consecución de sus objetivos: de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Se incluirán datos

sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad en la empresa, y de haberse establecido un Plan de Igualdad, sobre la aplicación del mismo.

La fase de seguimiento y evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de PLAY ORENES, S.L. permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su desarrollo e implementación.

Objetivos

- Efectuar el debido control de las acciones contempladas en el presente Plan con el fin de que se ajusten a tiempo y forma previstos.
- Conocer las dificultades que se presenten durante su desarrollo para solucionarlos y contribuir mejor al funcionamiento del Plan.
- Evaluar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan.
- Valoración del Plan de Igualdad y de la igualdad de oportunidades en la organización.

Personal responsable

El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad serán realizados por las personas y los departamentos responsables del desarrollo de cada acción con intervención de los componentes de la Comisión de Igualdad.

Calendario

El seguimiento se realizará cada seis meses – un año. Se iniciará al principio, con las primeras actuaciones y continuará hasta la terminación de las que están estipuladas en el Plan de Igualdad. Se informará continuamente sobre la marcha del Plan a toda la plantilla, conforme las medidas vayan siendo integradas o implantadas.

Así mismo, se realizará un informe de evaluación intermedia y otra final, que medirá el impacto de cada una de las medidas implementadas en la Compañía.

Procedimiento

En la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan de Igualdad.
- El grado de ejecución de las medidas.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación de posibles acciones futuras.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deberá tener en cuenta los siguientes aspectos:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.

- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de Recursos Humanos, etc.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

13. RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad ha sido aprobado en Murcia y en Madrid, a **31** de **marzo** de 2021.

Reunidas las partes implicadas, por un lado, la representación de la plantilla y la representación sindical (CC.OO y UGT) y por otro la representación de la dirección se acuerda:

- 1.** La firma del Plan de Igualdad de PLAY ORENES, S.L.
- 2.** Se aprueba en acta.

14. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

A continuación, se indica el calendario de implantación. A tal efecto, se indica los trimestres correspondientes a cada uno de los años de vigencia del presente plan, dividido por cada una de las medidas acordadas, y el periodo temporal en el que deben ser ejecutadas.

Año	2021			2022				2023				2024				2025
Trimestre	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
ÁREA 1.- PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																
ACCIÓN 1.- Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan con el principio de igualdad de trato y oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Compañía.																
Medida 1																
Medida 2																
Medida 3																
Medida 4																
Medida 5																
Medida 6																
ACCIÓN 2.- Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en la Compañía, así como una estructura de mandos, facilitando el acceso de las mujeres donde estén subrepresentadas.																
Medida 1																
Medida 2																
Medida 3																
Medida 4																
ÁREA 2. - PROMOCIÓN																
ACCIÓN 1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que se base en la promoción y ascensos en criterios objetivos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencias de la persona.																
Medida 1																
Medida 2																
Medida 3																
Medida 4																
Medida 5																
Medida 6																
Medida 7																
Medida 8																
Medida 9																
Medida 10																
ACCIÓN 2. – Mejorar las posibilidades de promoción de mujeres																
Medida 1																
Medida 2																

ÁREA 3. - FORMACIÓN**ACCIÓN 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 Compañía, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.

Medida 1																			
Medida 2																			
Medida 3																			
Medida 4																			
Medida 5																			

ACCIÓN 2. – Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la Compañía de forma equilibrada

Medida 1																			
Medida 2																			
Medida 3																			

ÁREA 4. – RETRIBUCIÓN**ACCIÓN 1. –** Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor

Medida 1																			
Medida 2																			
Medida 3																			

ÁREA 5. – CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL**ACCIÓN 1. –** Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla

Medida 1																			
Medida 2																			
Medida 3																			
Medida 4																			
Medida 5																			

ACCIÓN 2. – Mejorar las medidas conciliadoras

Medida 1																			
Medida 2																			
Medida 3																			
Medida 4																			
Medida 5																			
Medida 6																			
Medida 7																			
Medida 8																			
Medida 9																			

ACCIÓN 3. – Fomentar el uso de las medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla

Medida 1																			
Medida 2																			

ÁREA 6. – SALUD LABORAL**ACCIÓN 1. –** Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarse a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

Medida 1																			
-----------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Medida 2																				
Medida 3																				
ÁREA 7. – PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO																				
ACCIÓN 1. – Asegurar que las personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso																				
Medida 1																				
Medida 2																				
Medida 3																				
Medida 4																				
Medida 5																				
ÁREA 8. – COMUNICACIÓN																				
ACCIÓN 1. – Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres. Garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.																				
Medida 1																				
Medida 2																				
Medida 3																				
ACCIÓN 2. – Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.																				
Medida 1																				
Medida 2																				
Medida 3																				
Medida 4																				
Medida 5																				
AREA 9. – VIOLENCIA DE GÉNERO																				
ACCIÓN 1.- Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las personas trabajadoras víctimas de violencia de genero contribuyendo así, en mayor medida a su protección.																				
Medida 1																				
Medida 2																				
Medida 3																				
Medida 4																				

15. ANEXOS

ANEXO I. Actas de reunión del Comité de Igualdad (07/07/2020, 18/09/2020, 13/10/2020, 21/12/2020, 20/01/2021, 25/01/2021, 17/02/2021, 09/03/2021, 22/03/2021 y 31/03/2021).

ANEXO II. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.