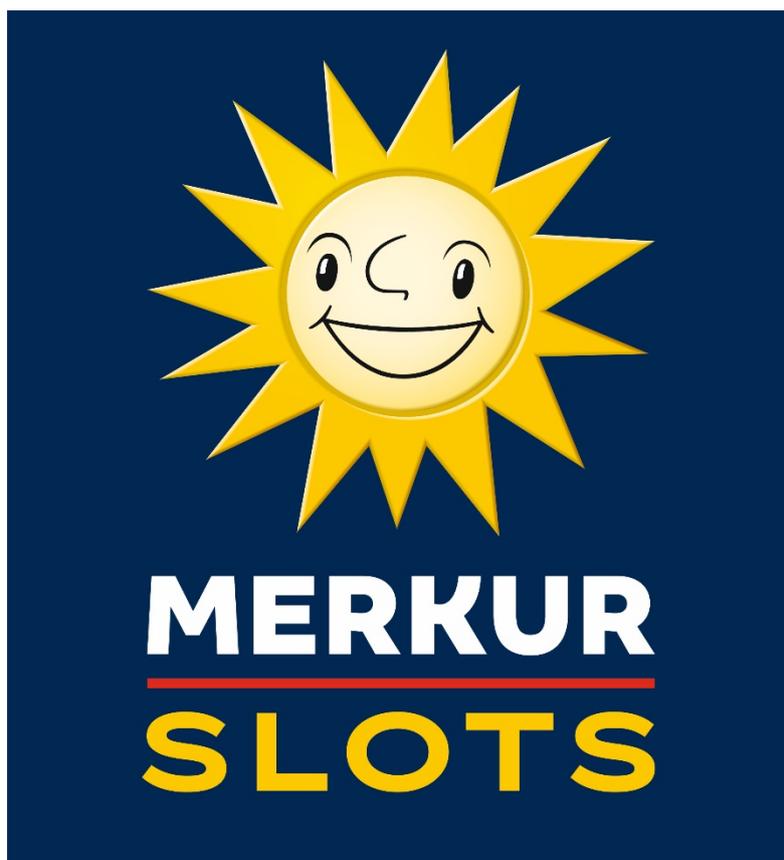


PLAN DE IGUALDAD

MERKUR SLOTS SLU



Con la colaboración de



ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO LEGISLATIVO.....	3
III. PRINCIPIOS GENERALES.....	4
IV. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD.....	4
V. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA.....	5
VI. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	6
VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	6
VIII. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	7
IX. VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	12
X. OBJETIVOS GENERALES	13
XI. PLAN DE ACCIÓN - EJES.....	13
XII. MEDIOS Y RECURSOS	40
XIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	42
XIV. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN	48
XV. APROBACIÓN Y FIRMA.....	53



I. INTRODUCCIÓN

A pesar de que en las últimas décadas se ha incrementado notablemente la presencia de mujeres en el mercado de trabajo, éstas siguen presentando **mayores dificultades de acceso al empleo**. Los procesos de selección pueden estar sesgados ya que generalmente tendemos a asociar los perfiles de los puestos a un género específico. Por otra parte, es importante señalar que la maternidad puede jugar en contra de las mujeres en las entrevistas de trabajo ya que se considera que éstas van a generar mayores gastos a la compañía al solicitar permisos para la conciliación.

Las **dificultades de promoción** a las que se enfrentan las mujeres también son evidentes. Por lo general todavía se considera que el liderazgo es “cosa de hombres”. Hablamos de estereotipos y roles que se creían superados, pero, si revisamos estadísticas, en la mayoría de empresas y otras organizaciones, tanto públicas como privadas, hay una infrarrepresentación de las mujeres en puestos de toma de decisión.

Además, es preciso **formar y sensibilizar en cuestiones de género al personal directivo** de las organizaciones laborales, de forma que puedan integrar la igualdad en todas sus políticas y estrategias de gestión; a directivos, mandos y responsables de recursos humanos, para que puedan aplicar la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento, selección, promoción, retribución, etc. evitando caer en sesgos de género; también al personal responsable de los medios de comunicación, para que puedan capacitarse en el uso de imágenes y un lenguaje inclusivo y no sexista y, por supuesto, al personal que conforma la plantilla de la entidad, para contribuir a erradicar los roles, estereotipos y micromachismos que se dan en todos los ámbitos, incluido el de las organizaciones laborales.

También es preciso asegurar que mujeres y hombres **cobran lo mismo por trabajos de igual valor**. Hay una **brecha salarial** en España que proviene de la suma de la brecha que se produce en muchas organizaciones. Estas desigualdades salariales son consecuencia de algunos factores que se presentan con mayor frecuencia en mujeres que en hombres (entre otras, infravaloración de puestos feminizados, segregación horizontal, segregación vertical, complementos, etc.).

Las mujeres incursionan en el ámbito laboral pero no renuncian a las responsabilidades domésticas y de cuidados que tradicionalmente se le han asignado con motivo de su género. No podemos olvidar que el hecho de que muchas mujeres dediquen su vida al cuidado del hogar y familiares generan mayor riesgo de pobreza y exclusión y con ello, más brechas de género. Esto provoca que o bien no puedan trabajar, o bien tengan que hacerlo con jornadas parciales, lo que supone que no cuenten con los mismos sustentos económicos que los hombres.

También es preciso plantearnos qué medidas son necesarias en la empresa para fomentar y facilitar la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** y aplicar dichas medidas tanto a mujeres como a hombres de manera que ambos entiendan que la responsabilidad de la familia es “compartida”.



El **acoso sexual y el acoso por razón de sexo** son formas de violencia contra las mujeres. La violencia que las mujeres sufren en el ámbito privado se puede extender también al ámbito público y, más concretamente al ámbito laboral. Para prevenir estas situaciones, se hace necesaria una mayor concienciación y sensibilización por parte de trabajadores y trabajadoras. Es preciso erradicar este tipo de conductas en el trabajo y, por supuesto, establecer cauces de actuación por parte de la entidad para solucionar estos conflictos.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 7 que “constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.” Y “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”.

Por otra parte, en su artículo 48 establece que *“las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”*.

El Plan de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres de MERKUR SLOTS SLU (2022 - 2026) es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, ya está aplicando y/o va a aplicar esta entidad.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres es un documento que recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de las entidades (empresas, instituciones públicas, ONG, asociaciones, etc.). En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base a un diagnóstico de situación previamente realizado y a un compromiso mostrado por la dirección de la entidad.

Este diagnóstico de situación se ha desarrollado analizando las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La Dirección de la organización, junto con la comisión negocian el presente Plan desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad de oportunidades y la conciliación de



la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y mejorar las potencialidades y eficiencias de toda la plantilla a la vez que mejorar su calidad de vida en general, que repercuta directamente en un incremento de la productividad en la organización.

Se pretende que el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el procedimiento de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo final de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la organización con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.

II. MARCO LEGISLATIVO

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece en su artículo 5 el principio de garantía de *igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público*, tanto en el acceso al empleo como 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.

Esta ley, en su artículo 45 también establece la obligación de todas las empresas de *respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral*.

Además, de acuerdo a las modificaciones acontecidas con la aprobación del **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

También han de aplicar un plan de igualdad las empresas cuando así lo establezca su convenio colectivo, en los términos previstos en el mismo o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de la sanción por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.



Para el resto de empresas, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Este plan, además, se ha diseñado tras la elaboración de un diagnóstico previo de situación, y ambos documentos están a lo dispuesto en el **Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro** y el **Real Decreto 902/2020 por el que se regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres**.

III. PRINCIPIOS GENERALES

Las características que rigen el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Representación de la empresa y representación de la plantilla.
- **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente.** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal.** Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

IV. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los pasos que se han seguido para desarrollar el I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de Merkur Slots son los siguientes:

- I. **Compromiso de la entidad** Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Dirección. También se comunicó a toda la plantilla, informándoles del proceso iniciado. [Ver Anexo I](#)
- II. **Constitución de la Comisión negociadora.** conformada de manera paritaria entre representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras y manteniendo en la medida de lo posible el equilibrio entre sexos.

En caso de no contar con representación legal de la plantilla, se acudirá a los sindicatos más representativos y más representativos del sector garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados y siendo la composición de la parte social de esta comisión proporcional a su representatividad.



Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla, así como diseñar el diagnóstico de situación previo y el plan de igualdad. Ver [Anexo II](#) y [Anexo III](#).

- III. Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: selección, contratación, formación y promoción profesional, condiciones de trabajo, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, corresponsabilidad, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.
- IV. Plan de acción.** Se ha elaborado un plan de actuación a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, medios y recursos, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- V. Difusión del Plan de Igualdad.** Para conseguir que todas las personas de la entidad se sientan implicadas se ha procedido a realizar una difusión del mismo, tanto interna (dirigida a las personas con responsabilidad en la gestión de la organización y todas las personas implicadas en la gestión de recursos humanos, así como al resto de personal) y externa (dando a conocer el plan de igualdad a la sociedad en general).
- VI. Implantación y ejecución de las medidas del Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan.
- VII. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.** De forma transversal a la implantación se deberá realizar un seguimiento periódico, que permitirá identificar problemas que puedan aparecer aportado así soluciones a ellos, revisar constantemente el plan de igualdad y efectuar las correcciones y modificaciones oportunas, en su caso, así como evaluaciones que determinarán la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

V. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

Titularidad	Privada
Ámbito funcional	Empresa
Motivación para la realización del PDI	Obligatorio
Datos fiscales	MERKUR SLOTS SLU GREMI DES PORGADORS, 17. 07009 PALMA (CANARIAS)

Titularidad	Privada
Centros de trabajo	C/Halcón 45, 28025 (Madrid) C/Dr. Urquiola, 28, 28025 (Madrid) C/Noria, 2, 28691 (Madrid) C/Beatriz, 1, 28840 (Madrid) C/Alcalá, 610, 28022 (Madrid) C/ del Marqués de la Valdavia 32 LOC y 2BIS, 28100 (Madrid) C/Marcelino Álvarez nº 2 (MRO) ,28017, (Madrid) C/Olite 45, 31002 (Pamplona) C/Benjamín de Tudela 28, 31008 (Pamplona) C/ Intxaurrenondo 14, 31800 (Alsasua) C/Paloteado 2, 31500 (Pamplona) C/Isaac Peral, 32, 39008 (Santander) C/ de la verde, 24, 39740 (Santoña) C/Lasaga Larreta 35, 39300 (Torrelavega) Avenida Cartago 46, 07600 (Baleares) Avenida Cartago, 11, 07600 (Baleares) C/Bartolomé Riutort Nº98, 07610, (Baleares) C/Torcuato Luca de Tena Nº 44, 07005 (Baleares) C/Gremi de Sabaters Nº7, 07009 (Baleares) Gremi des Porgadors, 17 07009 Baleares
CNAE	9200 - Actividades de juegos de azar y apuestas
Página web	https://merkur-slots.es/acerca-de-nosotros/

VI. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Comisión negociadora		Organización sindical
Juana María Vidal Mayrata	Representación de la empresa	Representación de la empresa
Miguel Ángel Rodríguez Gómez	Representación de la plantilla	UGT

VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales.

Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el



plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicios

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todos los centros de trabajo que Merkur Slots tiene ubicados en:

- C/Halcón 45, 28025 (Madrid)
- C/Dr. Urquiola, 28, 28025 (Madrid)
- C/Noria, 2, 28691 (Madrid)
- C/Beatriz,1, 28840 (Madrid)
- C/Alcalá, 610, 28022 (Madrid)
- C/ del Marqués de la Valdavia 32 LOC y 2BIS, 28100 (Madrid)
- C/Marcelino Álvarez nº 2 (MRO) ,28017, (Madrid)
- C/Olite 45, 31002 (Pamplona)
- C/Benjamín de Tudela 28, 31008 (Pamplona)
- C/ Intxaurreondo 14, 31800 (Alsasua)
- C/Paloteado 2, 31500 (Pamplona)
- C/Isaac Peral, 32, 39008 (Santander)
- C/ de la verde, 24, 39740 (Santoña)
- C/Lasaga Larreta 35, 39300 (Torrelavega)
- Avenida Cartago 46, 07600 (Baleares)
- Avenida Cartago, 11, 07600 (Baleares)
- C/Bartolomé Riutort Nº98, 07610, (Baleares)
- C/Torcuato Luca de Tena Nº 44, 07005 (Baleares)
- C/Gremi de Sabaters Nº7, 07009 (Baleares)

Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina por las partes negociadoras, un plazo de vigencia de **cuatro años**, a contar desde su firma.

VIII. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

El **total de plantilla** de la entidad es de 67 mujeres (53.17%) y 59 hombres (46.83%), es decir, 126 personas en total.

Con respecto a las **políticas de selección y contratación** que se llevan a cabo en Merkur Slots, podemos señalar que se dispone de un protocolo de selección realizado con perspectiva de género.



Las personas que participan en el reclutamiento y selección de la empresa cuentan con formación en igualdad.

Por otra parte, la empresa todavía no cuenta con un registro donde se recoja o se documente formalmente el número de currículums recibidos de mujeres y hombres para cada puesto, así como el resultado final del proceso de selección.

Aun así, se ha recogido información de las últimas ofertas de empleo publicadas y del resultado de este análisis se desprende, por un lado, que no se hace un uso sexista del lenguaje en las ofertas y, por otro, que llegan menos candidaturas del sexo subrepresentado en las convocatorias de empleo.

Con respecto a los resultados de la encuesta, vemos que un 82% del total de los hombres encuestados y un 95% de las mujeres encuestadas piensa que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso a la empresa porque se tienen en cuenta las capacidades profesionales con independencia del sexo y un 18% del total de los hombres encuestados y un 20% de las mujeres encuestadas porque la selección se realiza con pruebas objetivas.

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

De este análisis podemos extraer que Merkur Slots cuenta con una plantilla equilibrada en número de hombres y mujeres.

Con respecto a la distribución de la plantilla según puesto, un 28% de mujeres pertenece al puesto Operador/a de salón en el Hostelería baleares, un 18% Operador/a de salón en el Hostelería Madrid y un 13% Operador/a de salón en el Hostelería navarra, y un 27% de hombres pertenece al puesto Operador/a de salón en el Hostelería baleares, un 14% Técnico recaudador/a en el Hostelería baleares y un 8% Operador/a de salón en el Hostelería Cantabria.

Tras analizar la distribución de mujeres y hombres según el sistema de clasificación aplicable en la organización, vemos que existe **segregación horizontal**.

Con respecto a la distribución de la plantilla según departamento, un 33% de mujeres pertenece al departamento Salón en el Hostelería baleares, un 18% Salón en el Hostelería madrid y un 13% Salón en el Hostelería navarra, y un 31% de hombres pertenece al departamento Salón en el Hostelería baleares, un 14% Servicio técnico en el Hostelería baleares y un 8% Salón en el Hostelería cantabria.

Tras analizar la distribución de mujeres y hombres según el sistema de clasificación aplicable en la organización, vemos que existe **segregación horizontal**.

3. FORMACIÓN

Merkur Slots dispone de un Plan de Formación formalmente definido, aunque no está realizado con perspectiva de género.

Por el momento, no se ha impartido formación a la plantilla específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El personal sí puede solicitar la asistencia a cualquier tipo de curso que se vaya a impartir.



Aun así, la empresa difunde los cursos de formación disponibles u ofertados mediante comunicación interna habitual para la plantilla (tablonés de anuncio email intranet..).

Los criterios para seleccionar a las personas que participan o no en un determinado curso se basan en adecuación del contenido de la formación al puesto de trabajo, el orden de inscripción y antigüedad

Los cursos de formación se realizan generalmente dentro de la jornada laboral o fuera dependiendo del curso (cursos externos con horario fijo).

Así mismo, Merkur Slots ofrece facilidades para la realización de estos cursos, compensando las horas en todos ellos.

Tras analizar los datos relativos a la participación y asistencia a los cursos de formación que oferta la entidad, y no se observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto a los hombres.

Para finalizar el análisis del área de formación, en relación a los resultados de la encuesta, vemos que la mayoría de la plantilla piensa que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso a la formación porque se atiende a todas las peticiones y/o porque hay interés porque todo el personal se forme.

4. PROMOCIÓN

En Merkur Slots se dispone de un sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo que consiste en:

Por otro lado, el procedimiento de promoción se detalla en el punto 2.4 de este diagnóstico.

Según los datos, vemos que no hay segregación vertical, dado que hay paridad entre mujeres y hombre en los puestos de responsabilidad.

En la encuesta, respecto a las posibilidades de promoción de mujeres y hombres, la mayoría de la plantilla (100% de los encuestados y 93% de las encuestadas) piensa que ambos tienen las mismas posibilidades de promoción porque se tienen en cuenta las capacidades profesionales independientemente del sexo y/o porque se motiva a todos por igual para acceder a la promoción.

5. CONDICIONES DE TRABAJO

Si atendemos al índice de distribución, del total de personas con contrato fijo un 72% son mujeres y un 28% son hombres.

Por otra parte, si atendemos al índice de concentración, del total de mujeres un 72% tienen contrato fijo, frente a un 56% de hombres.

Además, en relación a los **tipos de jornada**, al desagregar esta información por sexo, se observa que la plantilla tiene un contrato a jornada completa, tanto mujeres (99%) como hombres (98%), pero siendo mayoritariamente las mujeres las que cuentan con jornadas reducidas.



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

La mayoría, tanto de hombres (98%) como de mujeres (93%), pertenece al rango 40 horas

La jornada de trabajo habitual es partida. Además, en esta entidad se establece el trabajo a turnos, concretamente en el puesto de operadores/as de salones que tienen que abrir o cerrar el local.

En la empresa el trabajo se realiza de forma presencial y no hay establecido el ejercicio en la modalidad de trabajo a distancia.

A parte de lo anteriormente recogido por convenio, en Merkur Slots se dispone de los siguientes mecanismos para contribuir a la mejor ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos:

- Flexibilidad horaria en la entrada y salida del trabajo
- Adaptación de la jornada de trabajo al horario escolar
- Permiso para acompañar a consulta médica a menores o familiares dependientes
- Teletrabajo
- Jornada intensiva
- Horarios y turnos rotativos
- Servicio de guardería

La empresa ha difundido los derechos de conciliación disponibles según el convenio colectivo de aplicación a través de los canales de comunicación habituales.

A la pregunta de la encuesta sobre las dificultades para conciliar el trabajo, la familia y su vida personal, un 73% de las mujeres y un 71% de los hombres contesta que no tiene ningún problema, por otro lado, un 23% de las mujeres y un 18% de los hombres que tiene "alguna" y, finalmente, un 5% y un 12% de mujeres y hombres respectivamente tiene bastante o mucha dificultad a la hora de querer conciliar.

7. RETRIBUCIONES

Analizando las **políticas salariales** que se llevan a cabo en la empresa podemos observar que Merkur Slots dispone de una política salarial documentada y basada en determinados criterios como: categoría convenio, puesto (funciones/ responsabilidades), antigüedad, objetivos (producción ventas...), formación específica, experiencia y idiomas.

Por otra parte, con respecto a los resultados de la encuesta realizada a la plantilla sobre esta temática:

Un 88% de los encuestados y un 84% de las encuestadas piensan que hombres y mujeres cobran igual por trabajos de igual valor porque se tienen en cuenta las capacidades profesionales independientemente del sexo.

Teniendo en cuenta todo esto, calculamos las tres modalidades de brecha salarial en Merkur Slots:



Media salarial en Merkur Slots							
M (Nº)	H (Nº)	Media M (€)	Media H (€)	Brecha (%)	Brecha anualiz. (%)	Brecha norm. (%)	Brecha equiparada (%)
67	59	16.349,21	14.191,77	-15,20	-122,38	-15,90	-124,16

Mediana salarial en Merkur Slots							
M (Nº)	H (Nº)	Mediana M (€)	Mediana H (€)	Brecha (%)	Brecha anualiz. (%)	Brecha norm. (%)	Brecha equiparada (%)
67	59	14.807,17	11.907,79	-24,35	6,71	-24,35	6,71

Podemos ver que hay una brecha salarial de -15%, aunque si anualizamos los salarios y normalizamos los salarios, es decir, calculando la brecha equiparada, la brecha es de un -124%.

En el caso del estudio de brecha a través de la mediana, el resultado es un -24%, asimilando al año completo y normalizando la jornada, de un 7%.

Cabe resaltar que este dato queda lejos del 25% de brecha salarial que 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*, establece en su artículo 28, no siendo necesario justificar una diferencia de género en la retribución.

8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Según análisis realizado de la distribución de la plantilla, vemos que no hay una infrarrepresentación femenina en la empresa, pues hay equilibrio en el número de mujeres y hombres que forman parte de la entidad.

Por otra parte, no hay segregación horizontal, puesto que hay equilibrio y paridad de sexos en la mayoría de categorías profesionales.

No hay segregación vertical en la empresa puesto que, tanto hombres como mujeres se encuentran representados por igual en los diferentes niveles jerárquicos.

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En Merkur Slots, se dispone de una política preventiva específica de riesgos laborales aplicando la perspectiva de género.

Respecto a la seguridad, salud laboral y equipamientos, en Merkur Slots se dispone de informes de siniestralidad desagregados tanto por sexo, como por categoría

Además, también cuenta con instalaciones y recursos (vestuarios, servicios, equipos, ropa de trabajo, etc.) diferenciados entre hombres y mujeres.

Por último, en cuanto a los resultados de la encuesta:

Un 82% de hombres y un 86% de mujeres consideran que no se han dado caso de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo, valorando de esta manera que el clima resulta igualitario. Frente a este dato satisfactorio es necesario mencionar que un 5% de mujeres afirman haber



sufrido acoso moral, sexual y/o por razón de sexo, y también un 18% de hombres y un 9% de las mujeres afirman ser conocedores/as de algún caso.

10. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

En Merkur Slots, se dispone de una política preventiva específica de riesgos laborales aplicando la perspectiva de género.

Respecto a la seguridad, salud laboral y equipamientos, en Merkur Slots se dispone de informes de siniestralidad desagregados tanto por sexo, como por categoría. Además, también cuenta con instalaciones y recursos (vestuarios, servicios, equipos, ropa de trabajo, etc.) diferenciados entre hombres y mujeres.

11. VIOLENCIA DE GÉNERO

La empresa, por el momento, no ha contratado mujeres declaradas víctimas de violencia de género suponiendo una bonificación en las cuotas de la SS.

Por otra parte, atendiendo a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la empresa no ha tenido que conceder permisos especiales a ninguna trabajadora, ni se ha producido ninguna excedencia, suspensión de contrato o similar dado que no se ha dado ningún caso o denuncia de la que se tenga constancia.

IX. VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

Se considera que para este plan es necesario plantear una vigencia de **cuatro años** (2022 - 2026), a contar a partir del día siguiente a su firma, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan.

Además, la auditoria retributiva recogida en el diagnóstico de situación tendrá la misma vigencia del plan de igualdad. Una vez se alcance ésta, la empresa deberá realizar un nuevo diagnóstico de la situación retributiva, que requiere:

1. La evaluación de los puestos de trabajo con relación al sistema retributiva y al sistema de promoción.
2. Determinar la relevancia de otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o su o de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras puedan encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores.

La empresa a través del eje “Condiciones de trabajo y retribuciones” establece un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, tal y como establece el RD 902/2020.

X. OBJETIVOS GENERALES

I. OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la entidad.
- Promover la igualdad en todas las áreas de la organización.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual.

2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Aumento del porcentaje del sexo subrepresentado en la empresa.
- Disminución de la segregación horizontal y vertical existentes en los distintos niveles, grupos y categorías profesionales.
- Equilibrar el número de mujeres y hombres que acceden a cursos formativos.
- Disminución de la brecha salarial, buscando alcanzar la igualdad retributiva en todas las áreas.

XI. PLAN DE ACCIÓN - EJES



PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.

Medida: Base de datos con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección

Disponer de una base de datos con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección, que contenga: N.º de vacantes, N.º de candidatos/as, CVs seleccionados, N.º de entrevistas por sexo y resultado de cada proceso.

Responsables	Responsable de RR.HH.		
Fecha	Octubre 2022 - Septiembre 2026		
Indicadores	<i>Aumento % contratación del sexo subrepresentado</i> <i>Contenido de la base de datos (proceso de selección, nº candidaturas, nº y sexo pre-seleccionadas por fases, nº contratos)</i>		
Prioridad	Alta		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal encargado de reclutamiento y selección	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo

Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso adquirido por parte de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Responsables	Responsable de RR.HH.
Fecha	Octubre 2022 - Septiembre 2026
Indicadores	<i>% de ofertas de empleo publicitadas con el compromiso</i> <i>Inclusión compromiso (si/no)</i> <i>Revisión de las ofertas de empleo (si/no)</i>

Prioridad	Alta		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal encargado de reclutamiento	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Regular un sistema de clasificación profesional, que defina los criterios objetivos y elimine los criterios discriminatorios que conforman los grupos y las categorías profesionales, utilizando además un lenguaje inclusivo.

Medida: Denominaciones neutras en el sistema de clasificación profesional

Regular un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género, eliminando las denominaciones masculinas o femeninas y utilizando términos neutros en las denominaciones de puestos

Responsables	Responsable de RR.HH.
Fecha	Octubre 2022 - Enero 2023
Indicadores	<i>Cambiar la clasificación profesional a un lenguaje neutro (si/no)</i> <i>Identificar las discriminaciones en el lenguaje (si/no)</i>
Prioridad	Alta

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

3 FORMACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
- Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas
- Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios, que favorezca la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran sub-representadas.

Medida: Formación en género a órganos de dirección, mandos intermedios y RR.HH.

Realizar un curso de formación específico en materia de igualdad y género a los órganos de dirección, mandos intermedios y RR.HH.

Responsables Responsable de Formación

Fecha Octubre 2022 - enero 2023



Indicadores *Entidad y/o persona docente*
Lugar y fecha de celebración
Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)
Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad
Satisfacción percibida

Prioridad Alta

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de seguimiento	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Coste curso(s)

Medida: Fomentar la impartición de cursos de formación dentro de la jornada laboral

Siempre que un determinado curso lo permita, establecer su impartición dentro de la jornada laboral, ya sea presencial u online.

Responsables Responsable de Formación

Fecha Octubre 2022 - septiembre 2026

Indicadores *Nº total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo*
Nº y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo.
Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones

Prioridad Media

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
-------------------	---------	------------	------------



Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos y Formación

Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Promover la formación tras la incorporación al puesto por permisos para cuidados de familiares

Promover el acceso a la formación continua o de reciclaje de las personas que se incorporan a su puesto tras un periodo de excedencia por cuidado de un menor o persona dependiente

Responsables Responsable de Formación

Fecha Octubre 2022 - septiembre 2026

Indicadores *% de personas que se incorporan, tras permiso de maternidad/paternidad, y reciben formación o reciclaje*
% de personas que se incorporan, tras una excedencia, y reciben formación

Prioridad Media

Medios y recursos

Humanos

Personal del Departamento de Recursos Humanos

Materiales

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Planificar la formación desde la perspectiva de género

Planificar la formación desde la perspectiva de género, incorporando al plan de formación que se realiza anualmente, información estadística desagregada por sexo de las personas que asisten a los cursos, programando cursos en materia de igualdad, etc.



Responsables	Responsable de Formación
Fecha	Octubre 2022 - septiembre 2026
Indicadores	<i>Nº asistentes a los cursos de formación, por sexo. Perspectiva de género incorporada al plan de formación (si/no) Plan de formación difundido (si/no)</i>

Prioridad Alta

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Incluir en los planes de formación al conjunto de la plantilla

Planificar la formación incorporando a los planes de formación que se realizan anualmente, al conjunto de la plantilla, sin dividir la formación según la clasificación profesional u organización de la empresa.

Responsables	Responsable de Formación
Fecha	Durante toda la vigencia del plan
Indicadores	<i>Plan de formación realizado (si/no) Inclusión del conjunto de la plantilla a los planes de formación (si/no) Plan de formación difundido (si/no)</i>

Prioridad Media

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
--------------------------	----------------	-------------------	-------------------

Personal del
Departamento de
Recursos Humanos

Medios informáticos,
material de oficina,
despacho o
instalaciones
habilitadas

Costes de personal,
papelería y
suministros

4

PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.

Medida: Registro y seguimiento de las promociones

Contar con un registro de las promociones, con datos desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción de manera que se pueda efectuar un seguimiento periódico

Responsables Responsable de RR.HH.

Fecha Octubre 2022 - septiembre 2026

Indicadores *Aumento % sexo subrepresentado en puestos de responsabilidad*
Base de datos procesos de promoción (si/no)
Cambios realizados en la distribución plantilla, desagregado por sexo, por grupo profesional y por puesto de trabajo
Contenido de la base de datos (proceso de promoción, nº candidaturas, nº y sexo pre-seleccionadas por fases, promoción)

Prioridad Alta

Medios y recursos Humanos

Materiales

Económicos

Personal del
Departamento de
Recursos Humanos

Medios informáticos,
material de oficina,
despacho o
instalaciones
habilitadas

Costes de personal,
papelería y
suministros

5

CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

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

Medida: Fomentar la transformación de contratos temporales en indefinidos

Ante mismas condiciones de idoneidad, favorecer el cambio de contrato temporal a contrato indefinido en personas del sexo infrarrepresentado pertenecientes a la entidad

Responsables Responsable de RR.HH.

Fecha Octubre 2022 - Septiembre 2026

Indicadores % de personas, por sexo, que cambian a un contrato indefinido
% del sexo infrarrepresentado con posibilidad de cambiar a contrato indefinido
Estudio realizado para conocer la posibilidad de cambio (si/no)

Prioridad Media

Medios y recursos Humanos

Materiales

Económicos

Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Costes de personal, papelería y suministros

6

RETRIBUCIONES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Medida: Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT) para asignar unas retribuciones acordes al valor que aporta cada puesto.

Revisar periódicamente la valoración de puestos de trabajo de manera que se garantice que puestos de igual valor perciben una retribución equivalente

Responsables Responsable de RR.HH.

Fecha Octubre 2022 - Septiembre 2026

Indicadores *Asignación de retribuciones por puesto
Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género
Informe de resultados realizado (si/no)
Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional VPT objetiva*

Prioridad Media

Medios y recursos

Humanos

Personal del
Departamento de
Recursos Humanos

Materiales

Medios informáticos,
material de oficina,
despacho o
instalaciones
habilitadas

Económicos

Costes de personal,
papelería y
suministros

7

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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla
- Atender las sugerencias y necesidades de la plantilla en materia de conciliación

Medida: Diseñar y difundir un documento con los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes

Diseñar y difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa un documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, tanto en el estatuto de los trabajadores como en el convenio colectivo de aplicación y diferenciando aquellos permisos que otorgue la entidad mejorando lo mínimos establecidos por ley. Se hará mención expresa a que los



permisos pueden ser utilizados por hombres y mujeres, indistintamente, para fomentar la corresponsabilidad en el uso de estos permisos y medidas.

Responsables	Responsable de RR.HH.		
Fecha	Enero 2023 - Marzo 2023		
Indicadores	<i>Documento difundido entre toda la plantilla (si/no)</i> <i>Documento realizado (si/no)</i>		
Prioridad	Alta		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Política horaria para programar reuniones

Establecimiento de una hora máxima para fijar reuniones, de manera que se asegure que no excedan la jornada de trabajo

Responsables	Responsable de RR.HH.		
Fecha	Octubre 2022 - Septiembre 2026		
Indicadores	<i>Horas máximas establecidas</i> <i>Nº de reuniones, al mes, realizadas fuera del horario laboral</i>		
Prioridad	Media		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos	—	—

Medida: Reducir tiempos de desplazamiento habilitando un espacio adecuado para la comida

Habilitar una zona para comer o para su uso en los descansos dentro de jornada laboral. Contará con un frigorífico para dejar comida de casa (táperes), bebidas, etc., una cafetera, alguna mesa, etc, de forma que el personal pueda quedarse y ahorrar tiempos de desplazamientos

Responsables Dirección y RRHH

Fecha Junio 2023 - Septiembre 2026

Indicadores Zona habilitada (si/no)

Prioridad Media

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos	Sala o espacio habilitado, frigorífico, microondas, mesas, sillas, etc.	Inversión inicial para la habilitación del espacio

Medida: Permisos retribuidos para personas inmersas en técnicas de reproducción asistida

Establecer y difundir entre la plantilla, permisos retribuidos por el tiempo que sea necesario, y siempre, aplicado a las necesidades personales de las personas trabajadoras, para aquellas personas que se encuentran en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.

Responsables Dirección y RRHH

Fecha Junio 2023 - Septiembre 2026

Indicadores Permiso desarrollado (si/no)
Nº de personas desagregado por sexo que lo solicitan

Prioridad Alta



Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Permisos retribuidos para personas que realicen gestiones previas a las adopciones

Establecer y difundir entre la plantilla, permisos retribuidos por el tiempo que sea necesario, y siempre, aplicado a las necesidades personales de las personas trabajadoras, para aquellas personas que se encuentran realizando gestiones previas a adopciones.

Responsables	Dirección y RRHH
Fecha	Junio 2023 - Septiembre 2026
Indicadores	<i>Permiso desarrollado (si/no)</i> <i>Nº de personas desagregado por sexo que lo solicitan</i>
Prioridad	Alta

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Permitir el cambio del período vacacional en personas que se encuentren en situación de incapacidad temporal por embarazo, parto o lactancia natural

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que



correspondan. Cualquier cambio en la legislación, modificará la presente medida en su contenido.

Responsables	RRHH		
Fecha	Durante toda la vigencia del plan		
Indicadores	<i>Medida difundida al conjunto de plantilla (si/no)</i> <i>Nº de personas desagregado por sexo que lo solicitan</i>		
Prioridad	Alta		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Turnos especiales para los días de nochebuena y nochevieja

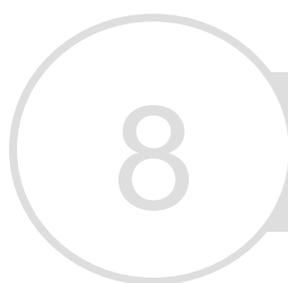
Siempre atendiendo a las necesidades organizativas de la empresa, se facilitarán turnos especiales para los días de nochebuena y nochevieja con el fin de que las trabajadoras puedan librar alguno de dichos días

Responsables	Dirección y RRHH		
Fecha	Diciembre 2022- Diciembre 2023- Diciembre 2024- Diciembre 2025		
Indicadores	<i>Turnos especiales realizados (si/no)</i> <i>Nº de personas desagregado por sexo que lo solicitan</i>		
Prioridad	Alta		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos

Personal del
Departamento de
Recursos Humanos

Medios informáticos,
material de oficina,
despacho o
instalaciones
habilitadas

Costes de personal,
papelería y
suministros



INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Medida: Campañas para animar la presentación de candidaturas femeninas en las áreas masculinizadas de la entidad o viceversa

Realizar campañas para animar la presentación de candidaturas femeninas o masculinas, según las necesidades de la entidad, a través de plataformas de empleo, agencias de colocación, etc., especialmente en las áreas con diferencias grandes de representación de mujeres y hombres.

Responsables Responsable de RRHH

Fecha Enero 2023 - Enero 2024 - Enero 2025 - Enero 2026

Indicadores *Alcance*
Aumento % contratación del sexo subrepresentado

Prioridad Media

Medios y recursos **Humanos**

Personal encargado
de RRHH

Materiales

Correo electrónico,
medios informáticos,
material de oficina,
despacho o
instalaciones
habilitadas

Económicos

Costes de personal,
papelería y
suministros

9

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

Medida: Formación en materia de acoso

Formación en materia de acoso a las personas responsables de recursos humanos de la entidad y responsables del protocolo de acoso

Responsables Responsable de Formación

Fecha Noviembre 2023 - Febrero 2024

Indicadores *Curso impartido (si/no)*
Lugar y fecha de celebración
Mejora del conocimiento en materia de violencia y acoso (encuesta, entrevista...)
Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad
Satisfacción percibida

Prioridad Alta

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos y Formación	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Coste curso(s)



Medida: Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual

Elaborar y difundir un protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual.

Responsables Responsable de RR.HH. y PRL

Fecha Enero 2023 - Mayo 2023

Indicadores Alcance
 N° Denuncias/quejas/sugerencias recibidas
 Protocolo difundido (si/no)
 Protocolo realizado (si/no)
 Resolución de conflictos/casos de acoso (si/no)

Prioridad Alta

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Formación a los y las delegados y delegadas de Prevención y Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Formar a los y las delegados y delegadas de prevención, así como a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

Responsables Responsable de Formación y RRHH

Fecha Enero 2024 - Julio 2024



Indicadores

Curso impartido (si/no)

Lugar y fecha de celebración

Mejora del conocimiento en materia acoso sexual y por razón de sexo (encuesta, entrevista...)

Nº personas asistentes según sexo y provincias

Satisfacción percibida

Nº de cursos impartidos en la materia

Prioridad Alta

Medios y recursos

Humanos

Personal del Departamento de RRHH

Materiales

Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.

Económicos

Coste curso(s)

Medida: Campañas de sensibilización y prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Poner en marcha campañas de sensibilización y prevención del acoso sexual y por razón de sexo en las que se incluyan entre otros contenidos, situaciones de acoso, de los canales de difusión del Protocolo y de denuncia 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.

Responsables Responsable de Comunicación y RRHH

Fecha Noviembre 2022, Noviembre 2023- Noviembre 2024 - Noviembre 2025

Indicadores	<i>Nº campañas realizadas</i>
	<i>Nº de denuncias comunicadas</i>
	<i>Nº de denuncias registradas</i>
	<i>Nº de denuncias archivadas comunicadas</i>
	<i>Nº de denunciar archivadas</i>

Prioridad Alta

Medios y recursos **Humanos**

Personal del Departamento de RRHH y responsable de comunicación

Materiales

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de personal, papelería y suministros

10 COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés
- Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres
- Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento

Medida: Aplicar la perspectiva de género al manual de bienvenida



Incluir en el manual de bienvenida una referencia especial en materia de igualdad, así como información acerca del Plan de Igualdad y protocolo de actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo

Responsables	Responsable de RR.HH.		
Fecha	Noviembre 2022 - Febrero 2023		
Indicadores	<i>Referencia incluida en el manual de bienvenida (si/no)</i> <i>Alcance</i>		
Prioridad	Alta		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Campaña para la difusión del Plan de Igualdad

Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna (publicación en la intranet o tablón y presentación a toda la plantilla en reunión informativa) y externa (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.).

Responsables	Responsable de RR.HH.		
Fecha	Octubre 2022 - Diciembre 2022		
Indicadores	<i>Plan de igualdad difundido interna y externamente (si/no)</i> <i>Alcance</i> <i>Canales de información utilizados</i>		
Prioridad	Alta		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos



Comisión de seguimiento, personal del Departamento de Marketing y Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros
----------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------

Medida: Formación sobre comunicación y publicidad incluyente y no sexista a responsables de comunicación

Realizar un curso de formación específico en materia de igualdad y lenguaje no sexista a las personas responsables de comunicación interna y externa (RRHH, Comercial, Marketing...)

Responsables Responsable de RR.HH.

Fecha Junio 2023 - Septiembre 2023

Indicadores *Satisfacción percibida*
Impartido curso de formación (si/no)
Lugar y fecha de celebración
Entidad y/o persona docente
Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad
Mejora del conocimiento sobre lenguaje inclusivo (encuesta, entrevista...)

Prioridad Alta

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Formación y Recursos Humanos	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Coste curso(s)

Medida: Encuesta sobre igualdad dirigida a la plantilla tras la vigencia del Plan de Igualdad

Realizar una encuesta en materia de igualdad, coincidiendo con la finalidad de la vigencia del plan de igualdad (4 años), de manera que la entidad pueda conocer la percepción de la plantilla y se pueda hacer un seguimiento del cumplimiento de los objetivos del Plan de igualdad.

Responsables	Comisión de seguimiento		
Fecha	Junio 2026 - Junio 2026		
Indicadores	<i>Encuesta realizada (si/no)</i> <i>Informe de resultados realizado (si/no)</i> <i>Nº de respuestas por sexo</i>		
Prioridad	Baja		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Comisión de seguimiento, personal del Departamento de Marketing	Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc.	Costes de personal, papelería y suministros

11 VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad

Medida: Difundir un protocolo de actuación frente a la Violencia de Género

Difundir entre la plantilla un protocolo de actuación frente a la Violencia de Género



Responsables	Responsable de RR.HH.		
Fecha	Enero 2023 - Junio 2023		
Indicadores	<i>Protocolo entregado a responsables (si/no)</i>		
Prioridad	Alta		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: No computar ausencias o faltas motivadas por situaciones de violencia de género

En el caso de darse la situación, no computarán como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género.

Responsables	Responsable de RR.HH.		
Fecha	Octubre 2022 - Septiembre 2026		
Indicadores	<i>Nº de ausencias o faltas causadas por la violencia de género</i>		
Prioridad	Media		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros



Medida: Permiso retribuido para mujeres víctimas de violencia de género

Se ofrecerán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los tramites que sean necesarios motivados por la situación de violencia de género, así como para la asistencia a consulta psicológica tanto de la victima como de sus hijos/as.

Responsables	Responsable de RR.HH.		
Fecha	Durante toda la vigencia del plan de igualdad		
Indicadores	<i>Nº de veces que se ha solicitado la medida</i>		
Prioridad	Media		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Cambio del periodo vacacional para mujeres víctimas de violencia de género

A las mujeres víctimas de violencia de genero se les permitirá la modificación o cambio de las fechas de disfrute del periodo vacacional

Responsables	Responsable de RR.HH.		
Fecha	Durante toda la vigencia del plan de igualdad		
Indicadores	<i>Nº de veces que se ha solicitado el cambio de vacaciones</i> <i>Modificación o cambio del periodo vacacional realizado (si/no)</i>		
Prioridad	Media		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos

Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Modificación de contratos para mujeres víctimas de violencia de género.

Una vez comunicado y acreditado por parte de una trabajadora, ser víctima de violencia de género, en aras de contribuir en mayor medida a su protección garantizando su estabilidad laboral, se modificará el tipo de contrato que tenga con la empresa, transformándolo a indefinido si el que tuviera fuera un contrato eventual.

Responsables Responsable de RR.HH. y Dirección

Fecha Durante toda la vigencia del plan de igualdad

Indicadores *Nº de veces que se ha solicitado la modificación de contrato*
Modificación o cambio del tipo de contrato realizado(si/no)

Prioridad Alta

Medios y recursos

Humanos

Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos

Materiales

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de personal, papelería y suministros



SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:



- Planificar la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género, garantizando que se incorporen medidas preventivas acordes a las características de todas las personas

Medida: Disponer de EPIS y ropa ignífuga con patronaje femenino

Se contará con EPIS y ropa ignífuga para mujeres y hombres, garantizando así la protección frente a accidentes de trabajo para ambos sexos

Responsables	Responsable de compras		
Fecha	Octubre 2022 - Septiembre 2026		
Indicadores	<i>Adaptación realizada (si/no)</i> <i>Alcance</i>		
Prioridad	Alta		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección y Departamento de Compras	Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Coste de los EPIS y ropa

Medida: Revisión periódica de las evaluaciones de riesgos laborales.

Revisar las evaluaciones de riesgos periódicamente, en especial la puesta en marcha de la manipulación de mercancía y el peso de la misma.

Responsables	Responsable de PRL		
Fecha	Diciembre 2022 - Diciembre 2023- Diciembre 2024- Diciembre 2025		
Indicadores	<i>Evaluación revisada (si/no)</i>		
Prioridad	Alta		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos

Responsable del
departamento de PRL

Medios informáticos,
material de oficina,
despacho o
instalaciones
habilitadas

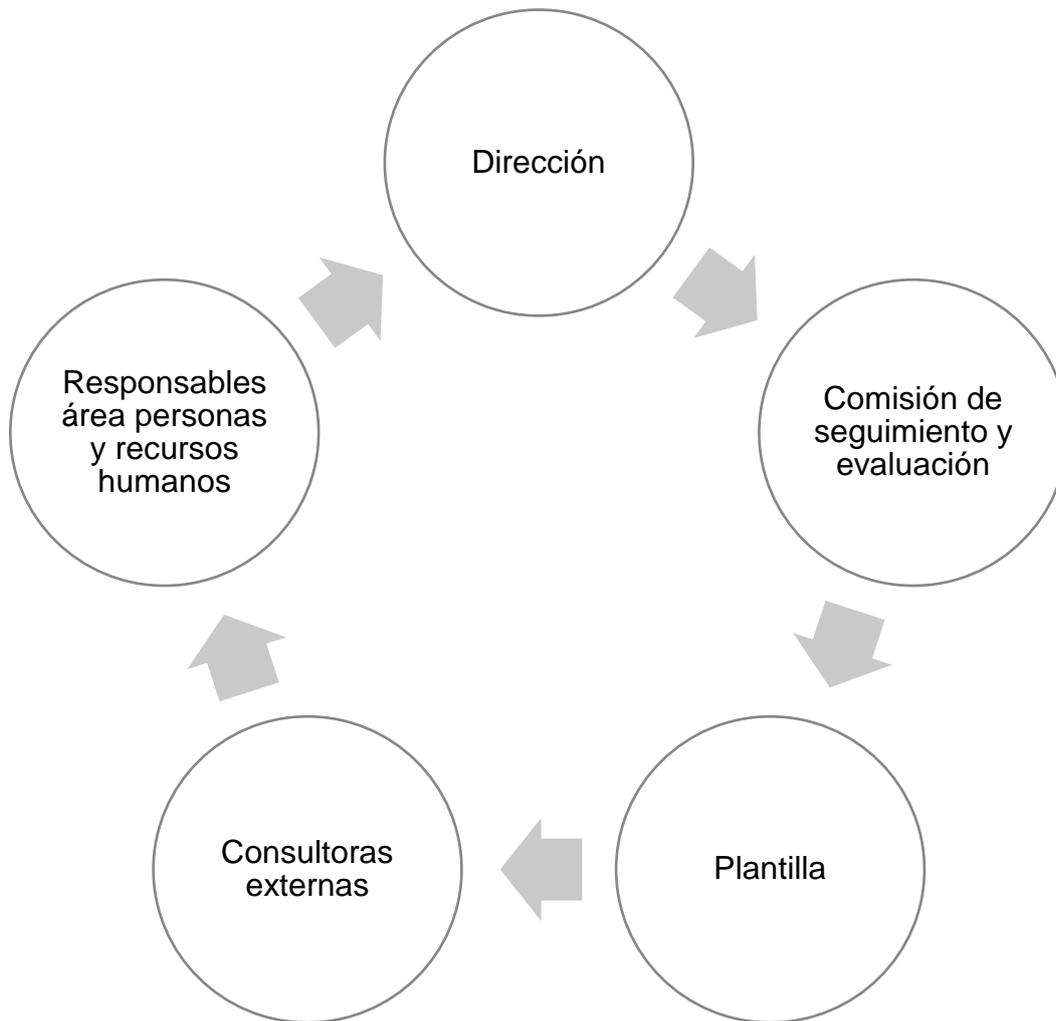
Costes de personal,
papelería y
suministros

XII. MEDIOS Y RECURSOS

Para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas recogidas en el plan, la empresa dispondrá de los siguientes medios y recursos materiales y humanos:

Medios materiales. La empresa dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y otros suministros, documentación e impresos y otro material fungible para el desarrollo de las actuaciones.

Recursos humanos. Además, se precisará de la implicación de profesionales que cuenten con experiencia y/o formación en materia de igualdad en el ámbito laboral y más concretamente los siguientes agentes para la ejecución de las medidas:





	2022			2023					2024					2025					2026																	
	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S
Permisos retribuidos para personas inmersas en técnicas de reproducción asistida																																				
Permisos retribuidos para personas que realicen gestiones previas a las adopciones																																				
Permitir el cambio del período vacacional en personas que se encuentren en situación de incapacidad temporal por embarazo, parto o lactancia natural																																				
Turnos especiales para los días de nochebuena y nochevieja																																				
COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA																																				
Aplicar la perspectiva de género al manual de bienvenida																																				
Campaña para la difusión del Plan de Igualdad																																				
Formación sobre comunicación y publicidad incluyente y no sexista a responsables de comunicación																																				
Encuesta sobre igualdad dirigida a la plantilla tras la vigencia del Plan de Igualdad																																				

XIV. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

I. SEGUIMIENTO DEL PLAN

El **seguimiento** es el proceso que comprende la recolección y el análisis continuado de información en materia de igualdad y conciliación desarrollados en una corporación, para: verificar lo que se ha realizado en este campo; asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos que se han propuesto (en este caso en el I Plan de Igualdad); y detectar posibles problemas, y en tal caso, proceder a los reajustes oportunos que se adecuen en mayor grado a necesidades detectadas de la plantilla y a los recursos que pueda emplear la entidad.

Forma, temporalización y personas encargadas

El seguimiento debe quedar recogido documentalmente por parte de la *Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad*.

Los miembros de la comisión se reunirán periódicamente, cada **1 año** y se levantará acta reunión y realizando un **informe de seguimiento anual**.

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

Objetivos

Los objetivos que se pretenderán alcanzar con cada seguimiento del Plan de Igualdad son:

- **Analizar el proceso de implementación**, identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- **Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad** para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- **Adaptar o reajustar el Plan** para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- **Proporcionar información y conclusiones para dar cumplimiento a la evaluación final del Plan de Igualdad.**

Metodología de seguimiento



A continuación, se proporciona una alternativa de metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, que pudieran establecerse otras versiones.

1º Recogida y análisis de la información. Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.

2º Informe de seguimiento. Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

Cada ficha incluirá tanto los datos relativos a la implantación como al seguimiento de cada acción.

3º Difusión y comunicación. Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento (en cada caso) por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad y la Dirección de la entidad, se difunde al resto de personal por los canales establecidos en el Plan de Comunicación corporativo.

2. EVALUACIÓN DEL PLAN

La **evaluación** final, como su propio nombre indica, es la fase que permite conocer los resultados que se están obteniendo con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir mediante la elaboración de planes o acciones de mejora que incorporen nuevas propuestas de intervención.

La evaluación final, analiza y/o engloba **tres perspectivas**:

- Evaluación de resultados
- Evaluación de procesos
- Evaluación de impacto

Forma, temporalización y personas encargadas

La evaluación deberá quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso y debe ser llevada a cabo por la *Comisión u Órgano paritario para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad* y se realizará:

- Una **evaluación intermedia** (a los dos años de la implantación).
- Una **evaluación final** (al finalizar la vigencia del plan)



Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

Objetivos

Con la **evaluación** final se valora la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo en la corporación.

La evaluación del plan de igualdad tiene varias finalidades:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Obtener conclusiones sobre las mejoras obtenidas a nivel interno y externo.

Metodología de evaluación

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio que pudieran establecerse otras versiones.

1º Recogida y análisis de información. Se deberán revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad (bases de datos, indicadores de control, estudios realizados y, consecuente análisis de conclusiones, listados de asistencia a cursos, participación obtenida en actividades, guías, informes, memorias y folletos realizados, resultados de encuestas, etc.), los resultados que han expulsado los indicadores de seguimiento fijados para cada acción en el mismo Plan, así como los resultados obtenidos de los tres informes de seguimiento realizados.

También, se deberá revisar el diagnóstico de la situación inicial, permitiendo establecer la comparativa de la situación de partida con la actual.

Cabe mencionar, que será de especial importancia tener en cuenta, con la finalidad de completar en el mayor grado posible el análisis final, el feedback obtenido en entrevistas y grupos de discusión y debate del equipo humano durante todo proceso de implantación y seguimiento del Plan de Igualdad



2º Informe de Evaluación. Contempla los resultados de análisis, mediante tablas que sintetizan la información comentada en el apartado anterior, a través de un análisis intensivo de procesos, resultados e impacto.

3º Plan de mejora. Permite:

- Detectar las necesidades y causas que las generan.
- Definir las acciones de mejora a aplicar.
- Establecer prioridades de acción y su calendarización.
- Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.
- Estudiar la necesidad de diseñar y ejecutar un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres actualizado.

4º Difusión y comunicación. Una vez validado el informe de evaluación final por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión y la Dirección de la empresa, será difundido al resto de personal.

3. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN

El plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Con motivo de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el punto anterior.
- b) Cuando se ponga de manifiesto por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) que el contenido del plan es inadecuado o insuficiente.
- c) En caso de fusión, absorción, trasmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa
- d) Modificaciones sustanciales de plantilla, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, etc.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo y/o determine la revisión del plan.

Esa revisión conllevará la actualización del diagnóstico, así como las medidas del plan de igualdad, según se considere necesario.

En cualquier momento, a petición de la comisión de seguimiento y evaluación del plan, se podrá revisar el contenido de este con el fin de reorientar, añadir, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar alguna de las medidas aprobadas, siempre que esto vaya encaminado a la consecución de los objetivos programados.

Para realizar modificaciones, se levantará acta de cada una de las reuniones y acuerdo de modificación por escrito, y se anexarán dichos acuerdos al plan de igualdad remitiéndose también a la autoridad laboral competente a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.



Además, en caso de que dichas modificaciones se reflejen directamente en el plan de igualdad, se deberá recoger este hecho en el control de versiones según el cuadro que veremos a continuación, de manera que se registren los cambios realizados sobre el archivo para que siempre sea posible recuperar el contenido anterior.

Control de versiones					
Edición	Fecha	Elabora	Asesora	Aprueba	Descripción
1	11/10/2022	Comisión negociadora	Concilia2	Dirección y Comisión negociadora	Redacción inicial
2

Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, se podrá acudir a la solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos sobre negociación colectiva.

4. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La comisión negociadora del plan de igualdad designa a las personas que se indican a continuación para conformar la comisión de seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad.

Comisión de seguimiento

Juana María Vidal Mayrata Representación de la empresa

Miguel Ángel Rodríguez Gómez Representación de la plantilla (UGT)

5. CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

		2023											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													
		2024											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													
		2025											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													
		2026											



	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento												
Evaluación												

XV. APROBACIÓN Y FIRMA

Reunidas todas las partes implicadas tanto la parte de la Dirección de la entidad como por parte de la plantilla, aprueban el presente Plan de Igualdad, con fecha 11 de octubre de 2022.

Firmas

Comisión negociadora

**Juana María Vidal
Mayrata**

Representación de la
empresa

**Miguel Ángel
Rodríguez Gómez**

Representación de la
plantilla (UGT)

