

# **PLAN DE IGUALDAD**

## **2024-2027**

### CONTENIDO

1.	Introducción .....	3
1.1	Fundamentos del plan de igualdad .....	3
1.2	Enfoque de gestión .....	4
2.	Ámbito de aplicación .....	4
3.	Vigencia.....	4
4.	Transparencia.....	4
5.	Compromiso de la alta dirección .....	4
6.	Comisión de Negociadora .....	5
6.1	Competencias de la Comisión de Negociadora .....	5
6.2	Funcionamiento de la Comisión Negociadora .....	6
6.3	Confidencialidad .....	7
7.	Plan de Igualdad .....	7
7.1	Objetivos del plan de igualdad .....	8
7.2	Informe del diagnóstico de situación .....	8
7.2.1	Conclusiones y materia de análisis del diagnóstico de situación .....	9
7.2.2	Conclusiones – Valoración de Puesto y Aspectos Retributivos .....	15
7.3	Plan de Actuación .....	20
7.4	Seguimiento y evaluación del cumplimiento .....	24
7.4.1	Competencias de la Comisión de Seguimiento. ....	25
7.4.2	Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento.....	25
7.5	Calendario de actuaciones.....	27
7.6	Procedimiento de modificación.....	30
	Glosario.....	31

### 1. Introducción

#### 1.1. Fundamentos del plan de igualdad

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. Como muestra de esta integración surge la directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. Ambas directivas han sido transpuestas al ordenamiento jurídico español.

La empresa **MEDIACREST ENTERTAINMENT S.L. (en adelante MEDIACREST)** está comprometida con el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y por ello ha redactado este plan de igualdad. Este plan garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Este plan de igualdad se inspira en un principio básico, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, entendido como la forma en la que las personas con las mismas aptitudes y cualificación pueden desempeñar su labor sin que el género suponga un obstáculo.

### 1.2. Enfoque de gestión

**MEDIACREST** es una productora nacida en el mundo digital transmedia, con una vocación clara de producir para los principales actores del panorama audiovisual global y nacional, adaptando cada producto al perfil y exigencia de cada operador, pero sobre la base irrenunciable de la máxima calidad. **MEDIACREST** es una productora audiovisual dirigida a operadores y plataformas audiovisuales en el mercado nacional e internacional. Su equipo está formado por galardonados profesionales de la producción audiovisual con enorme experiencia en dirección y producción de cine, TV, lineal y no lineal, y digital marketing..

Utiliza una herramienta propia como es el Big Data y la experiencia para hacer una selección predictiva de las inversiones en contenidos. Es decir, escuchamos a la audiencia para analizar lo que quieren ver, muchas veces sin tener consciencia

Cuenta con profesionales de primer nivel, con gran trayectoria y muy exigentes con nuestro trabajo, Solo así se pueden conseguir nuevos productos audiovisuales de frescura y gran calidad.

Igualmente, en su compromiso por el cumplimiento a la legislación **MEDIACREST** se propone a la elaboración de su Plan de igualdad siendo este el primer plan que elabora la empresa.

### 2. Ámbito de aplicación

Este Plan de Igualdad de **MEDIACREST** es de aplicación en todos sus centros de trabajo, por tanto, quedan bajo este alcance todas las personas que trabajan en **MEDIACREST** sin excepción.

### 3. Vigencia

La vigencia del presente plan de igualdad se extiende por cuatro años desde el momento de su firma por la Comisión Negociadora.

### 4. Transparencia.

Se garantiza el acceso de la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, representación sindical, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

### 5. Compromiso de la alta dirección

La Dirección al máximo nivel de **MEDIACREST** adopta el compromiso de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Para ello, el representante legal de **MEDIACREST** documenta su compromiso con 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 **MEDIACREST**.

## PLAN DE IGUALDAD

De esta forma, el representante de **MEDIACREST** reconoce la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la gestión de las personas que trabajan en **MEDIACREST**, conforme a la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

### 6. Comisión de Negociadora

Tanto para la elaboración del diagnóstico como la formulación del presente plan de igualdad y plan de medidas de igualdad la empresa **MEDIACREST** ha facilitado la creación de una Comisión Negociadora (CCNN).

La Comisión de Negociadora es el equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa responsable de impulsar la elaboración, negociación del plan de igualdad, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representación de la empresa y representación de los trabajadores, o en su defecto, representación sindical.

Las personas que integren la Comisión de Negociadora podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- ✓ Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del plan de igualdad.
- ✓ Cuando alguna persona desee renunciar voluntariamente a su pertenencia a la Comisión de Negociadora.
- ✓ Cuando alguna persona, por los motivos que fuera, abandone la empresa.
- ✓ En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión de Igualdad.

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

#### 6.1. Competencias de la Comisión de Negociadora

Entre otras, la Comisión de Negociadora tendrá las siguientes competencias:

- ✓ Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- ✓ Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico que contenga los siguientes contenidos: proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo incluida la auditoria retributiva, ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, salud laboral desde perspectiva de género, comunicación igualitaria y violencia de género.
- ✓ Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como

## PLAN DE IGUALDAD

- las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- ✓ Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
  - ✓ Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
  - ✓ Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
  - ✓ El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
  - ✓ Designación de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y definición de sus funciones.
  - ✓ Conocer las denuncias, así como las incidencias, quejas o sucesos relacionados con el derecho de igualdad y no discriminación. También sobre temas de acoso en cualquiera de sus formas y violencia de género. Si fuera requerido pro la empresa, la Comisión de Igualdad podría mediar o aportar información para favorecer el tratamiento de cada caso.
  - ✓ Informar al personal sobre el compromiso de la Dirección con el principio de igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres, que se materializará en la negociación y elaboración del Plan de Igualdad, indicando que el mismo se negociará en representación de la plantilla por los sindicatos más representativos y representativos del sector de actividad a fin de que los trabajadores y trabajadoras tengan conocimiento y contacto con las personas que negocian en su representación.

### 6.2. Funcionamiento de la Comisión Negociadora

La Comisión Negociadora acuerda reunirse periódicamente y establece en cada reunión la fecha de la siguiente convocatoria durante el tiempo que dure la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

En la convocatoria de las reuniones se elabora el orden del día de las reuniones y posteriormente se levantará acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión Negociadora, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar o medios tecnológicos para comunicación adecuados para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Información necesaria para elaborar y negociar el plan de igualdad.

Serán a cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión Negociadora de acuerdo con el sistema existente en la misma, cuando haya necesidad de reuniones presenciales.

En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión Negociadora y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos con manifestaciones de parte, si fuera necesario. En caso de desacuerdo se hará constar en el acta las posiciones defendidas por cada parte.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

## PLAN DE IGUALDAD

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

### 6.3. Confidencialidad

Todas las personas componentes de la Comisión Negociadora se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.

Las personas que intervengan en la negociación de los planes de igualdad tendrán los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervinieran en la negociación de convenios y acuerdos colectivos. Las personas que integran la comisión negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

## 7. Plan de Igualdad

A partir del compromiso de la empresa con el principio de igualdad entre mujeres y hombres, se ha creado el siguiente plan de igualdad de **MEDIACREST** para el periodo 2024-2027

Este plan de igualdad parte de la realización de un diagnóstico de situación. Tanto el diagnóstico de situación, como las medidas establecidas en el plan de igualdad han sido elaboradas y negociadas en el seno de la Comisión Negociadora. En su conjunto, la garantía de que **MEDIACREST** hace efectivo el principio de igualdad se articula a través de los siguientes instrumentos de gestión:

- ✓ **Diagnóstico de situación:** se basa en las conclusiones extraídas de un análisis cuantitativo y cualitativo de todas las áreas de la empresa en las cuales, a través de segregación por sexos se permite conocer la situación comparada de trabajadoras y trabajadores. El diagnóstico realizado contiene, de acuerdo a las modificaciones aportadas por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, al menos las materias de proceso de selección, contratación, ceses, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, clasificación profesional incluida la materia retributiva de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, entre otros aspectos.
- ✓ **Plan de actuación:** conjunto de medidas propuestas a raíz del estudio del diagnóstico de situación y en el cual se contemplan para cada área de trabajo un objetivo general, y unos objetivos específicos, un calendario, unos responsables, una planificación de

## PLAN DE IGUALDAD

ejecución, unas estrategias y prácticas a adoptar, así como unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (indicadores u otros).

- ✓ **Seguimiento y evaluación de cumplimiento:** actuaciones llevadas a cabo por la Comisión de Seguimiento para determinar el grado de cumplimiento de los objetivos generales y específicos del plan de igualdad. Así como las actuaciones realizadas por la Comisión de Seguimiento en relación con el planteamiento de ajuste de medidas establecidas, o propuesta de nuevas medidas de igualdad en caso de ser necesario. Las actuaciones de seguimiento y evaluación de cumplimiento del plan de igualdad quedan documentadas en las actas de las reuniones de la Comisión de Seguimiento.

### 7.1. Objetivos del plan de igualdad

Los objetivos generales de este plan de igualdad son:

- ✓ Garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos del empleo como son: condiciones laborales, acceso a la organización, formación interna y/o continua, promoción y/o desarrollo profesional, retribución, tiempo de trabajo y corresponsabilidad, comunicación interna y externa, salud laboral, prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, entre otras-.
- ✓ Favorecer una cultura corporativa y gestión organizativa igualitaria y transversal que alcance a todos los ámbitos y áreas de la empresa.

Para facilitar la consecución de estos objetivos generales se despliegan un conjunto de objetivos específicos o medidas que se plasman en el apartado plan de actuación de este documento, que han sido formuladas después de realizar y analizar los resultados del diagnóstico de situación y tras un proceso de negociación en el seno de la Comisión Negociadora.

### 7.2. Informe del diagnóstico de situación

Con carácter previo a la elaboración del plan de igualdad se ha realizado un diagnóstico de situación donde se recoge información tanto cuantitativa como cualitativa relativa al estado actual de la igualdad de oportunidades en la empresa **MEDIACREST** con el fin de detectar aspectos relevantes sobre la estructura, políticas, condiciones laborales y demás aspectos importantes de la empresa que incidan en los aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, todo ello se encuentra reflejado en el documento "Informe diagnóstico Plan Igualdad MEDIACREST".

El periodo de referencia de los datos recogidos en el informe de diagnóstico de situación corresponde con el año completo 2022, es decir, de 01/01/2022 a 31/12/2022; realizando la toma de datos y análisis durante el primer semestre del año 2023.

Una vez obtenida y analizada toda la información, se procedió a la realización del diagnóstico, propuestas de medidas y elaboración del Plan de Igualdad durante el segundo semestre del 2023.

A continuación, se presenta formalmente a los participantes en la recopilación, selección y análisis de datos para la generación del diagnóstico de situación:

<b>Nombre y apellidos</b>	<b>Cargo</b>
Diego Nuño Mazón Born	Director of Business Development & Communication
Juan García de Vinuesa Utande	CFO & Controller
Lourdes Herrezuelo Sánchez	Representante del sindicato CSIF
Nuria de Frutos Roé	Representante del sindicato CCOO

## PLAN DE IGUALDAD

En función de los resultados obtenidos en la fase de diagnóstico de situación, se han establecido unas líneas y ámbitos de actuación prioritaria que se exponen en el plan de actuación con una serie de medidas asociadas para el correcto cumplimiento de los objetivos marcados.

### 7.2.1. Conclusiones y materia de análisis del diagnóstico de situación

Este apartado del plan aborda los procesos y procedimientos relativos a las políticas de gestión de personas, que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres, con el fin de proponer medidas de actuación que minimicen o eviten estos desequilibrios.

La información recogida en cada una de estas materias ha sido objeto de análisis con enfoque de género.

A continuación, se presentan las conclusiones del diagnóstico obtenidas:

- ✓ **Número de personas por sexo que conforman la plantilla en ese momento y cómo se distribuyen en la empresa, observando el grado de feminización o masculinización de la empresa.**

Durante el año 2022 estuvieron dadas de alta, en la empresa, un total de 416 personas, entre empleados/as y becarios/as, de las cuales 195 (47%) fueron mujeres y hombres (53%), por lo que se trata de una empresa equilibrada en relación con los sexos.

- ✓ **Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad y antigüedad.**

En **MEDIACREST** no existe diferencia significativa del número de empleados/as por grupos de edad. Los porcentajes más altos con respecto al total (20% y 16%) se ubica en los grupos de edad comprendidos entre 40 a 50 años; con una distribución por sexo de 39% mujeres y 61% hombres para el grupo entre 45 a 50 años y 52% mujeres y 48% hombres para el grupo entre 40 a 45 años.

A nivel global, **MEDIACREST** dispone de una plantilla que ubica el 84% de las personas distribuidas entre los 20 y 55 años

El 81 % de los empleados/as de **MEDIACREST** tienen una antigüedad menor o igual a 1 año en la empresa.

La relación de mujeres y hombres con respecto a la antigüedad indica que es una empresa equilibrada.

- ✓ **Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con el tipo de relación laboral, el tipo de contratación y la jornada.**

Las modalidades de contratos que pueden presentarse son de carácter indefinido, a jornada completa (jornada de 8 horas) y de carácter temporal a jornada completa (jornada de 8 horas). **MEDIACREST** no dispone de ninguna persona trabajadora con jornada parcial.

La empresa cuenta con un total de 396 personas contratadas de las cuales el 46% son mujeres y el 54% hombres. Se puede afirmar que **en términos de contratación la empresa esta equilibrada.**

El 8% de las mujeres de la plantilla total disponen de un contrato indefinido con jornada completa. El 92% de las mujeres de la plantilla total disponen de un contrato temporal con jornada completa.

El 10% de los hombres de la plantilla total disponen de un contrato indefinido con

## PLAN DE IGUALDAD

jornada completa. El 90% de los hombres de la plantilla total disponen de un contrato temporal con jornada completa.

El 91 % del personal dispone de un contrato temporal y de este grupo de trabajadores el 47% son mujeres y 53% hombres. El 9% restante dispone de un contrato indefinido (41% mujeres y 59% hombres).

### ✓ **Distribución desagregada por sexo, por grupos profesionales o equipos de trabajo**

Los grupos de profesionales o equipos de trabajo están conformados por: Equipo Artístico, Equipo de Ambientación/Atrezzo, Equipo de Cámara, Equipo de Casting, Equipo de Dirección, Equipo de Edición de Video, Equipo de Estilismo, Equipo de Guionistas, Equipo de Maquillaje y Peluquería, Equipo de Producción, Equipo de Realización, Equipo de Redacción, Equipo de Sonido, Personal Administrativo y de oficios varios.

El 40% de la plantilla global está formada por el equipo artístico, del cual, el 47% está formado por mujeres y el 53% por hombres. En términos de porcentaje el equipo de guionistas constituye el segundo grupo de la plantilla global con 10% (49% de mujeres y un 51% de hombres).

### ✓ **Nivel de formación por sexo.**

La distribución de la plantilla en función del nivel de formación se puede agrupar en cuatro bloques:

- Graduado escolar.
- Bachillerato.
- Graduado medio.
- Graduado superior.
- Sin información del nivel de estudios de las personas trabajadoras.

El 45% de la plantilla dispone de un grado superior en su nivel de formación (54% de mujeres y 46% de hombres). Seguido de un 27% de formación de bachillerato como nivel formativo en un 43% de mujeres y 57% de hombres.

### ✓ **Información sobre la publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista, información dirigida a la clientela, compromiso con la igualdad de las empresas proveedoras, suministradoras, o clientes, etc.**

**MEDIACREST** dispone de varios medios de comunicación, tanto a nivel interno como externo. Internamente, el principal canal de comunicación con los empleados es el correo electrónico. Externamente, el principal canal de comunicación con las diferentes partes interesadas son las distintas páginas web de la organización donde se indican los principales datos de contacto: [www.mediacrest.es](http://www.mediacrest.es)

Adicionalmente, **MEDIACREST** cuenta con redes sociales con las que promover la comunicación de su labor y poder llegar a un mayor número de interesados. Las redes sociales son las siguientes:

- Facebook: Mediarest
- Twitter: @Mediarest\_es
- Instagram: mediarest\_es
- LinkedIn: Mediarest

**MEDIACREST** no dispone de una política de lenguaje sexista para la generación de escritos generales y comunicaciones con las personas trabajadoras y/o partes interesadas.

## PLAN DE IGUALDAD

### ✓ **Evolución en la selección y contratación del personal por sexo.**

Para la selección y contratación de personal para un cargo determinado; la empresa MEDIACREST puede efectuar el reclutamiento a nivel interno o externo.

La selección a nivel interno se hace a través de la promoción y/o la movilidad funcional, y para selección y contratación de forma externa se efectúa la captación de currículos mediante el uso de las distintas herramientas y portales de empleo con los que trabaja MEDIACREST habitualmente.

Estos CV's son evaluados por el departamento de RRHH con el fin de seleccionar las personas que mejor se ajustan a la vacante.

Durante el año 2022 se produjeron un total de 637 ingresos de personal de los cuales el 45% fueron mujeres y el 55% hombres.

De los ingresos, el mayor número de personas ingresaron con contrato temporal (617 personas) de las cuales 45% fueron mujeres y 55% hombres. El rango de edad con mayor ingreso fue el de 40 a 45 años con un 46% de mujeres y un 54% de hombres.

El departamento con el mayor número de ingresos corresponde al artístico con un total de 215 personas (46% mujeres y 54% hombres)

El 73% de ingresos corresponde a personas sin hijos/as (45% mujeres y 55% hombres).

### ✓ **Evolución en los ceses del personal por sexo.**

Los motivos que dieron lugar a los ceses de personal en la empresa MEDIACREST fueron los siguientes:

- Baja voluntaria
- Despidos
- Fin del contrato temporal
- No superación del periodo de prueba

Durante el año 2022 se han producido un total de 644 ceses (295 mujeres y 349 hombres), lo que corresponde a 46% mujeres y 54% hombres.

El 99% de las suspensiones y extinciones de contrato son debidas a la finalización del contrato temporal. De estos ceses el 46% corresponde a mujeres y el 54% a hombres.

De los ceses, el mayor número de personas corresponden a contratación temporal (612 personas) de las cuales 45% fueron mujeres y 55% hombres. El rango de edad con mayores ceses fue el de 40 a 45 años con un 36% de mujeres y un 64% de hombres.

Al igual que los ingresos el mayor número de ceses ocurre en el departamento o equipo artístico (213 personas) de las cuales 46% son mujeres y 54% hombres.

El 74% de los ceses corresponden a personal sin hijos.

### ✓ **Evolución en la formación del personal por sexo.**

Con respecto a la formación, MEDIACREST dispone de una política de formación que tiene como objetivo fomentar el desarrollo profesional y personal de los empleados a través de la formación continua y el aprendizaje permanente.

La empresa promociona la formación en aquellos casos en los que la materia repercute en una mejor preparación del trabajador para cumplir con su tarea dentro de la empresa.

## PLAN DE IGUALDAD

Durante el año 2022 participaron 162 personas en acciones formativas (47% mujeres y 53% hombres).

A nivel global, la distribución de mujeres y hombres en formaciones es equilibrada.

Todas las formaciones han sido impartidas dentro del horario laboral.

En el caso de que una persona sufra modificaciones de trabajo, el responsable valorará y asignará a la persona las formaciones que son necesarias para adaptar a la persona al puesto de trabajo.

### ✓ **Evolución en la promoción profesional del personal por sexo.**

Durante el año 2022 se produjeron un total de 3 promociones internas de personal (33% mujeres y 67% hombres). Las tres personas que promocionaron en el año 2022 pertenecen al grupo profesional 1.

Las tres personas que promocionaron en el año 2022 pertenecen al grupo profesional 1 y cuentan con disponibilidad para viajar.

Las tres personas que promocionaron en el año 2022 no cuentan con movilidad geográfica ni dedicación en exclusiva.

La distribución de las promociones por puesto de origen y destino fue:

- Hombre (1): del coordinador de producción junior a jefe de producción senior en el departamento de entretenimiento.
- Mujer (2): de responsable de ventas a COO.
- Hombre (3): de controller financiero a asistente de dirección y control de procesos (asistente del Comité de Dirección).

### ✓ **Criterios, canales de información o comunicación y lenguaje utilizados en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional**

Los canales de comunicación de los procesos de selección y contratación son las redes sociales de la empresa y algunos portales de búsqueda de empleo como Infojobs y LinkedIn. Internamente, se les comunica a todos los empleados por correo electrónico que se va a iniciar el proceso de selección por si quieren aportar candidatos y candidatas del ramo.

Al ser una empresa joven, aun no se han publicado procesos de promoción interna, pero en el caso de que se produzcan, se comunicarían internamente a todo el personal por correo electrónico.

Revisados el lenguaje de ofertas de empleo publicadas se observa el uso de solo el género masculino en el cargo a contratar. Para futuras publicaciones se debe incorporar también el femenino. "Ejemplo: Ejecutivo/a, para evitar ser catalogada la oferta de empleo como uso de un lenguaje sexista.

### ✓ **Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal, promoción profesional, gestión y la retención del talento.**

Para suplir este proceso la organización contrató a la compañía Seeliger & Conde para un proyecto de asesoría organizacional, enfocado a diseñar y construir un modelo organizativo, que asegurase la creación de herramientas sólidas que ayudasen a la gestión del talento de la compañía, así como un ejercicio de "assessment", para ayudar a identificar y trabajar en las competencias requeridas, para el desempeño de puestos de dirección y otros estratégicamente importantes (área legal y Controller financiero) y su progresión profesional en la compañía.

## PLAN DE IGUALDAD

- ✓ **Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento y, en su caso, sobre su formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.**

El perfil que interviene en los procesos de selección, gestión y retención del talento es variado dependiendo del puesto a cubrir:

- Jaime Puchol de Celis. General Corporate Manager. CFO
- Emma García. COO
- María Tarín. Head of Legal
- Bruno Pena. Head of production and Entertainment
- Juan García de Vinuesa. CFO Deputy. Secretario de la Comisión Negociadora del plan de Igualdad.

El personal que interviene en los procesos de selección, gestión y retención del talento no dispone de formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género

- ✓ **Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral.**

La empresa dispone de medidas para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral marcadas en la ley y convenio colectivo de aplicación. Existe una política de conciliación que establece criterios de flexibilidad en función de las necesidades familiares y de dependencia del trabajador.

Es decir, hay una flexibilidad tácita sujeta a excepciones y a discreción del jefe de departamento correspondiente.

Desde la empresa se establece esta flexibilidad, como política de empresa y con unos condicionantes, distinguiendo dos situaciones diferenciadas:

- Flexibilidad por situaciones imprevistas, repentinas o sobrevenidas por situaciones de necesidad en el ámbito familiar.

En estos casos el trabajador informará a su superior directo, que será el que autorice esta flexibilidad de acuerdo con el director general.

- Flexibilidad por situaciones previstas:
- Permiso al trabajador para no estar presente en las oficinas por necesidad familiar prevista con anterioridad.
  - Médicos de hijos o padres o familiares en primer grado.
  - Reparaciones en el hogar.
  - Ausencias o modificación de horarios en relación con el colegio de los hijos.

En estos casos el trabajador informará a sus superiores y a la persona designada por la empresa como responsable de estas cuestiones.

Los canales de información y comunicación de los derechos de conciliación son por vías habituales de comunicación interna de la empresa y vía correo electrónico, bajo solicitud de información particular por parte de la persona trabajadora al departamento de RRHH.

- ✓ **Medidas para promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.**

La organización no dispone actualmente de medidas específicas para promover el ejercicio corresponsable. Sin embargo, en la política de conciliación la empresa ofrece a sus trabajadores la posibilidad de ampliar media hora su jornada laboral de lunes a jueves y terminar la jornada laboral los viernes a las 15 horas, siempre y cuando se entre en la oficina a las 8:30.

Igualmente, en el caso de maternidad/ paternidad, además de las cuestiones establecidas en la ley, el trabajador dispondrá de flexibilidad acorde con las

## PLAN DE IGUALDAD

necesidades del bebé hasta que este cumpla los 3 años.

A partir de esa edad el trabajador negociará con la empresa y sus superiores el horario y la flexibilidad necesaria para cumplir con su labor y poder atender las necesidades familiares.

✓ **Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.**

Las personas trabajadoras de **MEDIACREST** no disponen de dispositivos de videovigilancia y geolocalización.

**MEDIACREST** dispone de un protocolo para la desconexión digital con fecha del 20 de julio de 2022.

✓ **Jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias.**

**MEDIACREST** dispone de una aplicación para que las personas trabajadoras registren el control horario y la solicitud de vacaciones, así como la información de nóminas y demás aspectos relativos al trabajo.

**MEDIACREST** tiene un horario establecido de trabajo presencial en oficinas, de 9 a 19 horas, con dos horas para comer, donde se permite, en función de las necesidades de cada trabajador, utilizar únicamente una hora para comer, pudiendo salir una hora antes.

Es decir, hay una flexibilidad tácita sujeta a excepciones y a discreción del jefe de departamento correspondiente.

Todas las personas trabajadoras de **MEDIACREST**, independientemente de su sexo, categoría profesional o tipo de contrato, disponen de jornada completa de 8 horas diarias.

Todas las personas trabajadoras contratadas por **MEDIACREST** se encuentran amparadas bajo las directrices del Convenio Colectivo Estatal de la Industria de la Producción Audiovisual. No se dispone de inaplicaciones del convenio colectivo.

No hay modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en los últimos tres años, según vienen definidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

No se dispone de régimen de movilidad funcional y geográfica según lo previsto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores

✓ **Sistema de trabajo y rendimiento, incluido el teletrabajo.**

En **MEDIACREST** el teletrabajo ha de considerarse una medida excepcional para situaciones de necesidad extrema de permanencia fuera de la oficina.

Esta política obedece a considerar que la presencia en la oficina contribuye a la cohesión del equipo y a que todos los trabajadores sean más conscientes de qué hace cada departamento y a compartir ideas, sinergias y relaciones laborales más sólidas.

✓ **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

**MEDIACREST** cuenta desde el 20 de julio de 2022 de un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, utilizando el modelo facilitado por el Ministerio de Igualdad

El protocolo se ha comunicado internamente vía correo electrónico. El personal que forma parte de la Comisión Instructora ha realizado una formación en materia de

## PLAN DE IGUALDAD

acoso con fecha 19/01/2023.

**MEDIACREST** no ha recibido quejas o denuncias en materia de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

### ✓ **Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.**

**MEDIACREST** cuenta con un Servicio de Prevención Ajeno (SPA) cuya modalidad preventiva integra las cuatro especialidades: seguridad laboral, higiene laboral, ergonomía y psicosocial y medicina laboral.

Junto al SPA, se dispone de una gestión de prevención y una evaluación de riesgos con el fin de tratarlos para minimizar su aparición. La documentación generada tiene en cuenta la perspectiva de género y con consideración específica de riesgos derivados para las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.

Durante el año 2022, no se produjeron accidentes de trabajo.

La organización dispone de instalaciones y recursos disponibles para hombres y mujeres de acuerdo con sus necesidades específicas.

### ✓ **Infrarrepresentación femenina**

El índice de representación femenina en una organización se entiende como la presencia de mujeres trabajadoras en la organización respecto al total de personas trabajadoras de la organización.

En este apartado, se analiza la segregación por género estableciendo medidas contra la existencia de puestos en los que el porcentaje de mujeres (u hombres) está desproporcionado. Para ello, debe establecerse como media que se considerarán uno valores de 60% para hombres y un 40% para mujeres.

Los mandos intermedios cuentan con un equilibrio entre hombres y mujeres. La Dirección presenta desequilibrio de 100% de la representación femenina, pero se debe a que está formada por un solo cargo ocupado en ese momento por un hombre (el CEO).

El comportamiento para el resto del personal arroja el siguiente comportamiento:

- Los equipos o departamentos masculinizados son: ambientación/atrezzo, cámara, edición de video, producción, realización y sonido.
- Los equipos o departamentos feminizados son: casting, maquillajes y peluquería, redacción y oficios varios.
- Los equipos o departamentos equilibrados son: artístico, dirección, estilismo, guionistas y personal administrativo.

Igualmente, la distribución de la representación femenina en el Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad es equilibrada.

### ✓ **Opinión de la plantilla y de la dirección en materia de igualdad**

En general, la mayoría de las respuestas son positivas y no se detectan opiniones que manifiesten desequilibrio, se identifica una necesidad de mejorar la comunicación, flexibilidad horaria y presencia de mujeres en puesto directivos.

## **7.2.2. Conclusiones del diagnóstico de situación – Valoración de puesto y aspectos retributivos**

Este apartado del plan aborda los procesos y procedimientos relativos a las políticas de gestión retributivas que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres

**PLAN DE IGUALDAD**

y hombres, con el fin de proponer medidas de actuación en materia salarial que minimicen o eviten estos desequilibrios.

A continuación, se presentan las conclusiones del diagnóstico obtenidas de la valoración de puesto, registro y auditoría retributiva:

**✓ Valoración de puestos**

En este apartado se identificaron las valoraciones dadas para los puestos de trabajo que tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo.

La valoración de los puestos de trabajo fue realizada con la herramienta del Ministerio de Igualdad.

De la valoración se encontraron un total de 7 agrupaciones o escalas que van de la 3 a la 9 puntuados desde 252 hasta 735 puntos; siendo los puestos de menor valor los cazadores y presentadores y el de mayor valor director/a de producción.

La agrupación por sexo arrojada por la valoración de puestos indica que las agrupaciones 3, 4 y 9 están equilibradas, las 7 y 8 feminizadas y las 5 y 6 masculinizadas.

**✓ Descripción de los criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales.**

El sistema de remuneración y cuantía salarial de **MEDIACREST** se compone por una retribución fija en la que todas las personas trabajadoras disponen de un salario de carácter fijo, que será competitivo a nivel sectorial, teniendo en cuenta: cualificación profesional, experiencia y nivel de responsabilidad. Los conceptos salariales son los recogidos en el convenio colectivo de aplicación.

Adicionalmente, se dispone de un bonus que se acuerda en los anexos de los contratos con las personas trabajadoras de forma individual en determinados puestos de trabajo.

El sistema de remuneración y cuantía salarial de **MEDIACREST** distingue un total de 14 conceptos salariales o retribuciones acordados por **MEDIACREST** con sus empleados mencionados a continuación:

<b>CONCEPTO SALARIAL</b>	<b>DESCRIPCION</b>
Salario Base Ef	Importe que se retribuye en función de los grupos y niveles profesionales marcados por el convenio colectivo en función de la jornada de trabajo
Ticket Restaurant	Importe relativo al gasto en vales de comida
Mej. Vol. Absor	Importe adicional que paga la empresa y que está por encima del mínimo a cobrar establecido por convenio colectivo o por la ley que regula el Salario Mínimo Interprofesional (SMI).
Bonus	Importe puntual en función de elementos cuantitativos y cualitativos con relación al desempeño de determinados puestos de trabajo.
Bolsa estudio	Importe de mejora para la ayuda al estudio.
P. Disponib.	Complemento salarial que retribuye la disponibilidad horaria del trabajador, es decir, el hecho de estar localizable y disponible para ser llamado por la empresa fuera de su horario de trabajo ordinario.

## PLAN DE IGUALDAD

Paga extra	Importe que se retribuye en función de los grupos y niveles profesionales marcados por el convenio colectivo. Se cobran en un mes determinado: Verano, Navidad.
Seguro medico	Importe relativo al gasto en pólizas de seguros médicos de empresa
Seguro Accidente	Importe relativo al gasto en pólizas de seguros de accidentes
Vehiculo Empresa	Retribución en especie mediante vehículo.
A Cta. Conv.	La función del concepto "A cuenta Convenio" es adelantar en las pagas mensuales cantidades a razón de los atrasos.
Ing. A Cta Empresa	Retenciones de IRPF que se realizan sobre un pago en especie.
Paga por Objetivo	Importe relativo a la producción o primas de producción constituyen un complemento salarial que está determinado por el rendimiento
Comp. Salarial	Remuneración económica que el empleado percibe en su nómina por circunstancias y méritos propios, su trabajo y la forma en que lo desempeña y la situación o resultados que haya obtenido la empresa.

### ✓ Registro retributivo

Para el análisis retributivo en materia salarial se han empleado los datos utilizados para realizar el registro retributivo del año 2022, es decir, los datos de todas las personas que formaron parte de MEDIACREST entre el 01 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022.

Para elaborar el registro retributivo de MEDIACREST se ha utilizado la herramienta del registro retributivo facilitada por el Instituto de la Mujer en su edición de junio de 2021. Dicha herramienta cumple con lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Los registros retributivos se determinan en función de la clasificación profesional aplicable a la empresa y la valoración de puestos de trabajo efectuada.

Se considera la existencia de brecha salarial siempre que se disponga de un valor igual o superior a  $\pm 25\%$ .

Las tablas a continuación muestran el resumen de la comparativa de la brecha salarial resultante del análisis retributivo del año 2022 en función de promedios y medianas; tanto para la clasificación profesional como valoración de puestos:

### RESUMEN DE VALORES DE REGISTRO RETRIBUTIVO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA

IMPORTE	VALORES DE BRECHA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (%)											
	Global	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5	Grupo 6	Grupo 7	Grupo 8	Grupo 9	Grupo 10	Grupo 11
Efectivo Promedio	32	8	59	-54	24	14	-5	25	37	Solo mujeres	27	23
Equiparado promedio	1	-1	43	18	8	15	33	1	16	Solo mujeres	-17	-1
Efectivo Mediana	-13	0	37	-204	26	-152	-57	15	47	Solo mujeres	40	13
Equiparado Mediana	24	0	36	26	11	20	4	10	20	Solo mujeres	12	-2

**PLAN DE IGUALDAD****RESUMEN DE VALORES DE REGISTRO RETRIBUTIVO SEGÚN LA VALORACION DE PUESTO**

IMPORTE	VALORES DE BRECHA POR VALORACIÓN DE PUESTO (%)							
	Global	Escala 3	Escala 4	Escala 5	Escala 6	Escala 7	Escala 8	Escala 9
<b>Efectivo Promedio</b>	32	18	41	7	33	70	92	24
<b>Equiparado promedio</b>	1	8	17	17	31	37	74	25
<b>Efectivo Mediana</b>	-13	0	43	-41	-34	44	91	7
<b>Equiparado Mediana</b>	24	0	28	15	25	-2	74	11

✓ **Auditoría retributiva**

Para proceder a elaborar el informe de auditoría retributiva previamente, se verificaron los siguientes aspectos en relación con el registro retributivo y la valoración de puestos de trabajo:

- El registro retributivo fue realizado con la herramienta del Ministerio de Igualdad.
- Fue realizada una valoración de puestos utilizando la herramienta del Ministerio de Igualdad.
- Los conceptos retributivos incluidos en el registro retributivo son los que figuran en el convenio o convenios de aplicación.
- Existe una definición clara y precisa de lo que cada concepto salarial retribuye.
- El registro retributivo se ha realizado atendiendo la clasificación profesional y a los trabajos de igual valor
- Se ha calculado el promedio y mediana de las cantidades realmente percibidas en concepto de salario base, complementos salariales y percepciones salariales por sexo y grupo según la clasificación profesional aplicable a la empresa, así como puestos de trabajo de igual valor.

Es así como para el análisis de la Auditoría Retributiva se ha realizado la clasificación de los cargos por grupos profesionales y valoración de puestos de trabajo y se ha comparado con el Registro Retributivo tal como se establece en el Real Decreto 902/2020; arrojando el siguiente análisis:

**Análisis del Registro Retributivo**

Forma parte como anexo al presente informe el resultado del registro retributivo del año 2022 desglosando por salario base, complementos salariales y complementos salariales el promedio y mediana de las retribuciones cobradas y normalizadas.

Igualmente, en el apartado anterior de este informe se resumen los resultados y se plasman imágenes de todas las tablas resultantes.

Registro retributivo según grupos profesionales.

A nivel global no se encontraron valores de brechas salariales superiores al 25% en ninguno de los importes efectivos ni equiparados.

Si se analizan por grupos profesionales los datos del registro retributivo, en función del promedio y mediana de los importes efectivos, existen diferencias salariales superiores al 25% favoreciendo a los hombres en los grupos: grupo 02, grupo 08, grupo 10 y grupo 04 solo mediana (26%). Mientras que en los grupos 03 y los grupos 05 y 06 solo en mediana, se presentan diferencias mayores a 25% a favor de las mujeres.

Estas diferencias disminuyen cuando los datos son equiparados al año, resultando brechas superiores a 25% a favor de los hombres, en el grupo 02, grupo 03 solo mediana y grupo 06 solo promedio.

El grupo 09 está representado en su totalidad por mujeres.

Las brechas salariales más grandes en los importes de retribución por grupos profesionales están a favor de la mujer, encontrando porcentajes que superan el 100% como son el grupo 3

## PLAN DE IGUALDAD

(204%) como efectiva mediana y el grupo 5 (152%) en los mismos importes. Esta brecha tan amplia se marca desde los salarios base donde ya la brecha es mayor a 100%.

### Registro retributivo según la valoración de puestos de trabajo.

A nivel global se encontraron valores de brechas salariales superiores al 25% solo para los resultados de importes efectivos promedios, no así para los valores de equiparados promedios y equiparados mediana donde no se superaron brechas salariales de 25%, adicionalmente los valores de efectiva mediana se ubicó en -13% de brecha a favor de la mujer.

En las escalas de grupo donde se registraron las brechas salariales más altas fue en la escala 8 donde a nivel de todos los importes, todas se ubicaron por encima de 70%

En los grupos de escala 4, 6 y 7 se registraron brechas mayores de 25% a favor del hombre en alguno de los importes calculados. Igualmente se registraron brechas mayores de 25% a favor de la mujer en alguno de los importes calculados para los grupos de escala 5 y 6.

Los grupos de escala 3 y 9 no arrojaron brechas superiores a 25% para ninguno de los importes calculados.

Considerando los resultados en materia retributiva se propone como medidas a realizar durante el periodo de vigencia del estudio:

- Realizar un análisis retributivo con una periodicidad anual, tal como marca el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres para establecer acciones para reducir las diferencias que puedan detectarse.
- Informar a la Comisión de Seguimiento sobre el análisis retributivo anual de la organización, así como de las acciones propuestas para reducir las diferencias que pudieran detectarse.

### 7.3. Plan de Actuación

FICHA MEDIDA N°1				
ÁREA DE ACTUACIÓN: Toda la organización.				
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN				
Objetivo general:				
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Garantizar que el proceso de selección y contratación cumple con el principio de igualdad de trato y oportunidades.</li> <li>✓ Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la organización.</li> </ul>				
Medidas	Responsable	Recursos asociados	Plazo de ejecución	Indicadores de seguimiento
1.1. Asegurar que en todos los procesos de selección se excluyan todos aquellos parámetros que puedan considerarse sexistas o discriminatorios.	Dpto. de RRHH	Tiempo de personal de RRHH	Durante toda la vigencia del Plan. Seguimiento anual.	Nº de personas candidatas desagregadas por sexo y número de personas seleccionadas desagregadas por sexo
1.2 Incluir la perspectiva de género en los procesos de selección, procurando, siempre que sea posible, una presencia o composición equilibrada de ambos sexos con el fin de promover como criterio de selección en los procesos de contratación la igualdad de méritos y capacidades y la preferencia del sexo infrarrepresentado.	Dpto. de RRHH	Tiempo de personal de RRHH	Durante toda la vigencia del Plan. Seguimiento anual.	Registro con el número de candidatos de cada sexo entre los finalistas y sexo de la persona seleccionada finalmente
1.3 Brindar formación especializada en género e igualdad de oportunidades al personal responsable de realizar el proceso de selección y contratación.	Dpto. de RRHH	Tiempo de recursos humanos y recursos para procura de la formación.	Segundo semestre tras la aprobación del plan de igualdad	Porcentaje de personas encargadas de selección que han recibido la formación. (personal formado/total)

FICHA MEDIDA N°2				
ÁREA DE ACTUACIÓN: Toda la organización.				
PROCESO DE FORMACIÓN				
Objetivo general:				
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general.</li> <li>✓ Promover la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género, integrando la igualdad de género en los planes de formación en la empresa.</li> </ul>				
Medidas	Responsable	Recursos asociados	Plazo de ejecución	Indicadores de seguimiento
2.1 Formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y perspectiva de género a toda la plantilla. .	Dpto. de RRHH	Tiempo de recursos humanos y económicos para procura de la formación	Segundo semestre tras la aprobación del plan de igualdad	Porcentaje de personas que han recibido formación
2.2 Fomentar en toda la plantilla la realización de acciones formativas dirigidas a lograr igualdad de oportunidades de desarrollo profesional de cada trabajador y trabajadora.	Dpto. de RRHH	Tiempo de recursos humanos y económicos para procura de la formación	Plan de formación anual	Nº de acciones formativas llevadas a cabo que contribuyan con el desarrollo profesional de la plantilla desagregada por sexo
2.3 Realizar un informe estadístico anual desagregado por género y categoría profesional sobre la formación recibida por la plantilla.	Dpto. de RRHH	Tiempo de recursos humanos	Anual	Informe anual de datos de formación recibida por sexo y grupo profesional.

## PLAN DE IGUALDAD

FICHA MEDIDA N°3				
ÁREA DE ACTUACIÓN: Toda la organización.				
<b>MATERIA RETRIBUTIVA</b>				
<b>Objetivo general:</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Implementar la aplicación del principio de igualdad en materia de retribuciones en los términos establecidos en la legislación aplicable.</li> <li>✓ Garantizar la no existencia de trato discriminatorio por razón de género respecto a las retribuciones previstas en el convenio colectivo de la empresa, así como en el resto de normas colectivas pactadas.</li> </ul>				
Medidas	Responsable	Recursos asociados	Plazo de ejecución	Indicadores de seguimiento
3.1 Revisión de la política salarial vigente en la empresa para garantizar que la misma aplica criterios de equidad con el objetivo de disminuir las brechas y equilibrar las proporciones salariales de mujeres y hombres en los puestos que se encuentren más desequilibrados; así como eliminar cualquier discriminación por razón de sexo en la aplicación de las políticas retributivas.	Dpto. RRHH y Dirección	Tiempo de recursos humanos y económicos para equilibrar las brechas	Durante toda la vigencia del Plan.  Seguimiento anual.	Realización de una auditoria Retributiva al final del Plan.  Registros retributivos anual

FICHA MEDIDA N°4				
ÁREA DE ACTUACIÓN: Toda la organización.				
<b>CONCILIACIÓN Y EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>				
<b>Objetivo general:</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Facilitar el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral garantizando el ejercicio de derechos de conciliación reconocidos en la Ley y en el convenio colectivo, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.</li> <li>✓ Mejorar las condiciones de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.</li> </ul>				
Medidas	Responsable	Recursos asociados	Plazo de ejecución	Indicadores de seguimiento
4.1 Realizar un documento informativo sobre los derechos de conciliación recogidos en la Ley y en el convenio colectivo.	Dpto. RRHH y Relaciones Públicas	Tiempo de recursos humanos y económico para diseño y elaboración de material de divulgación	Segundo semestre tras la aprobación del plan	Elaboración y aprobación del documento
4.2 Promocionar, difundir y hacer conocedores a todos los empleados y empleadas de las medidas de conciliación y buenas prácticas de ejercicio corresponsable vigentes en la Compañía, detallando expresamente en qué consisten dichas medidas, y transmitiendo en todo caso que estas medidas no afectarán al desarrollo y crecimiento profesional del empleado.	Dpto. RRHH	Tiempo de personal de RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.  Seguimiento anual.	Medios de promoción creados y empleados por la organización a tales efectos

## PLAN DE IGUALDAD

FICHA MEDIDA N°5				
ÁREA DE ACTUACIÓN: Toda la organización.				
<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO</b>				
<b>Objetivo general:</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Velar por la seguridad de las personas trabajadoras frente a situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.</li> <li>✓ Garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de acoso, violencia, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar de las personas.</li> </ul>				
Medidas	Responsable	Recursos asociados	Plazo de ejecución	Indicadores de seguimiento
5.1 Difundir el protocolo de actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.	Dpto. RRHH	Tiempo de recursos humanos	Primer semestre desde la aprobación del plan	Porcentaje de la plantilla informada.
5.2 Trabajar en la prevención de cualquier comportamiento que pudiera entrañar indicios de acoso sexual o acoso por razón de sexo, haciendo un seguimiento de la efectiva aplicación de los protocolos existentes a estos efectos.	Dpto. RRHH	Tiempo de recursos humanos	Durante toda la vigencia del Plan. Seguimiento anual.	Número de denuncias recibidas/atendidas en materia de acoso sexual o acoso por razón de sexo a través de los canales facilitados desagregado por sexo
5.3 Formación de la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo, especialmente a mandos intermedios, personas responsables de equipo y las personas que forman parte de la Comisión Instructora del Protocolo.	Dpto. RRHH Comisión de seguimiento del plan de igualdad	Tiempo de recursos humanos y económicos para procura de la formación	Segundo semestre desde la aprobación del plan.	Información sobre la formación realizada y personas que la han recibido
5.4 Apoyo a las víctimas y seguimiento de las denuncias e inquietudes de las personas trabajadoras en materia de acoso sexual, violencia de género y/o por razón de sexo.	Dpto. de RRHH Comisión instructora	Tiempo de recursos humanos y económicos para atención a las víctimas	Continuo	Porcentaje de denuncias e inquietudes atendidas/recibidas

FICHA MEDIDA N°6				
ÁREA DE ACTUACIÓN: Toda la organización.				
<b>SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN</b>				
<b>Objetivo general:</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad.</li> <li>✓ Sensibilizar y promover el conocimiento y difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres.</li> </ul>				
Medidas	Responsable	Recursos asociados	Plazo de ejecución	Indicadores de seguimiento
6.1 Organizar campañas de comunicación y sensibilización, para concienciar al personal sobre aspectos relevantes de la Ley de Igualdad, prácticas implantadas en la Empresa, y su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, rompiendo estereotipos de género y valorando la diversidad.	Dpto. RRHH	Tiempo de recursos humanos y económicos para procura de la sensibilización	Anual	Número de campañas o acciones realizadas
6.2 Establecer y potenciar el uso de los canales o espacios de comunicación de la empresa, motivando a la plantilla para que realice sugerencias o aportaciones en esta materia.	Dpto. RRHH	Tiempo de recursos humanos	Continuo	Comunicaciones realizadas a la plantilla para promocionar el uso de los canales de comunicación existentes

## PLAN DE IGUALDAD

6.3 Procurar a los trabajadores canal de comunicación anónimo para plantear denuncias u opiniones en materia de igualdad y acoso sexual.	Dpto. RRHH	Tiempo de recursos humanos y económicos para procura del canal de comunicación	Continuo	Comunicaciones recibidas/atendidas a través del canal.
6.4 Incorporación de lenguaje inclusivo en toda la documentación de la organización, y de la página web. Implantando el uso del lenguaje neutro no sexista.	Dpto. RRHH	Tiempo de recursos humanos	Continuo	Contenido de las comunicaciones tanto internas como externas

### FICHA MEDIDA N°7

ÁREA DE ACTUACIÓN: Toda la organización.

#### INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

##### Objetivo general:

- ✓ Hacer seguimiento a los puestos en los que hay infrarrepresentación femenina, pudiendo establecer medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical, cumpliendo así el objetivo de igualdad de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de conformidad con lo previsto en su artículo 11 y en el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Medidas	Responsable	Recursos asociados	Plazo de ejecución	Indicadores de seguimiento
7.1 Compartir anualmente con la Comisión de seguimiento, información sobre la composición de la plantilla, en los distintos departamentos y niveles jerárquicos.	Dpto. RRHH	Tiempo de recursos humanos	Anual	Informe anual con datos desagregados por sexo y puesto de trabajo
7.2 Promover como criterio de selección en los procesos de contratación y de representación la preferencia del sexo femenino para aquellos casos de infrarrepresentación.	Dpto. de RRHH	Tiempo de recursos humanos	Continuo	Informe anual de datos de personal con datos desagregados por sexo,

### FICHA MEDIDA N°8

ÁREA DE ACTUACIÓN: Toda la organización.

#### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PUESTOS DE TRABAJO

##### Objetivo general:

- ✓ Analizar, verificar y actualizar la valoración de los puestos de trabajo.
- ✓ Reducir la feminización y masculinización de los puestos de trabajo en las distintas áreas y departamentos de la empresa.

Medidas	Responsable	Recursos asociados	Plazo de ejecución	Indicadores de seguimiento
8.1 Procurar una presencia equitativa de hombres y mujeres en todas las categorías profesionales y siempre preservando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	Dpto. de RRHH	Tiempo de recursos humanos	Anual	Nº de mujeres y Nº de hombres que ocupan cada una de las categorías profesionales
8.2 Identificar las posibles causas por las cuales existen determinadas posiciones en las que existe una mayor presencia de un sexo que de otro, para así definir las posibles medidas a implementar de cada a alcanzar la equidad en dichas posiciones en la que exista algún tipo de infrarrepresentación.	Dpto. de RRHH	Tiempo de recursos humanos	Anual	Identificación de posiciones con mayor representatividad de un sexo con respecto a otro y evolución de las mismas en los últimos años

## PLAN DE IGUALDAD

FICHA MEDIDA Nº9				
ÁREA DE ACTUACIÓN: Toda la organización.				
<b>PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>				
Objetivo general:				
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Garantizar procedimientos de valoración y evaluación justos e igualitarios en las promociones internas.</li> <li>✓ Garantizar las mismas posibilidades a todas las personas independientemente de los permisos de los que disfruten para participar en los procesos de promoción interna.</li> <li>✓ Favorecer mediante la promoción interna y la contratación de mujeres en aquellos puestos y grupos profesionales en los que se encuentren infrarrepresentadas.</li> </ul>				
Medidas	Responsable	Recursos asociados	Plazo de ejecución	Indicadores de seguimiento
9.1. Favorecer mediante la promoción interna de mujeres en aquellos puestos y grupos profesionales en los que se encuentren infrarrepresentadas, siempre y cuando se cumplan los requisitos (mérito, capacidad y limitaciones de la tarea en materia preventiva).	Dpto. RRHH	Tiempo de recursos humanos	Continua	Informe anual de brecha de género con datos desagregados por sexo, puesto de trabajo y grupo profesional.
9.2 Informar a la Comisión de Seguimiento de Igualdad de las promociones internas por sexo, grupo profesional, puesto, tipo de contrato y jornada.	Dpto. RRHH	Tiempo de recursos humanos	Anual	Número de promociones según sexo, grupo profesional, puesto, tipo de contrato y jornada.
9.3. Promover medidas que permitan la compaginación del desarrollo profesional con diversas circunstancias personales, para garantizar que aquellas personas con cargas familiares no vean limitada su evolución profesional.	Dpto. de RRHH	Tiempo de recursos humanos	Anual	Número de medidas específicas implementadas para favorecer la compaginación vida laboral y personal
9.4 Formar a las personas responsables de valorar y evaluar candidaturas a promociones en materia de género e igualdad de oportunidades	Dpto. RRHH Comisión de seguimiento del plan de igualdad	Tiempo de recursos humanos y económicos para procura de la formación	Segundo semestre desde la aprobación del plan.	Información sobre la formación realizada y personas que la han recibido

### 7.4. Seguimiento y evaluación del cumplimiento

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en este plan de igualdad de **MEDIACREST** permitirá conocer el desarrollo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. El órgano encargado de realizar la fase seguimiento y evaluación del plan de igualdad será la Comisión de Seguimiento.

La Comisión de Seguimiento es el equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa responsable de impulsar el desarrollo y seguimiento del plan de igualdad, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representación de la empresa y representación de los trabajadores, o en su defecto, representación sindical.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de forma programada y facilitará la información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento permitirá que el plan de igualdad tenga la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados de seguimiento formaran parte integral de la evaluación.

Anualmente, la Comisión de Seguimiento de la organización realizará una revisión de todos los indicadores para dar a conocer en qué situación se encuentran las acciones recogidas en este plan, y anticiparse a futuras situaciones que puedan necesitar de la aplicación de alguna medida extraordinaria.

### 7.4.1 Competencias de la Comisión de Seguimiento.

Entre otras, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes competencias:

- ✓ Análisis de la información recibida por la Comisión Negociadora relativa a la ejecución de acciones del Plan de Igualdad, los informes de seguimiento y cualquier otra información relativa a la ejecución del plan a lo largo de su vigencia.
- ✓ Revisión del plan de igualdad, cuando sea necesario, con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas del Plan de Igualdad, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.
- ✓ Elaboración de los informes correspondientes a las evaluaciones intermedias y final (o cualesquiera otras que se establezcan) a partir de la información y los datos recopilados a lo largo del periodo correspondiente. Dichos informes serán negociados en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. Estos informes reflejarán el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas, así como de los avances conseguidos.

### 7.4.2 Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

Una vez aprobado el plan de igualdad, la Comisión de Seguimiento se reunirá dos veces al año con frecuencia semestral.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del plan de igualdad quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito. Para la convocatoria de reuniones extraordinarias podrán ser motivos suficientes lo siguientes:

- ✓ Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de Seguimiento de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- ✓ Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en materia de igualdad.
- ✓ Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de mujeres y hombres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del plan de igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del plan de igualdad.

Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del plan de igualdad.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- ✓ Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- ✓ Material preciso para ellas.
- ✓ Información estadística, desglosada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán a cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento (cuando se requiera) de las personas miembros de la Comisión de Seguimiento de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión de Seguimiento y las de preparación de la misma, que

## PLAN DE IGUALDAD

serán como máximo iguales a las de reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores.

En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión de Seguimiento y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos con manifestaciones de parte, si fuera necesario. En caso de desacuerdo se hará constar en el acta las posiciones defendidas por cada parte.

### 7.5. Calendario de actuaciones

A continuación, se presenta el calendario de actuaciones:

MATERIA	1º semestre 2024	2º semestre 2024	1º semestre 2025	2º semestre 2025	1º semestre 2026	2º semestre 2026	1º semestre 2027	2º semestre 2027
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	I 1.1		SA		SA		SA	S, E
	I 1.2		SA		SA		SA	S, E
		I 1.3						S, E
FORMACIÓN		I 2.1						S, E
		I 2.2		SA		SA		S, E
		I 2.3 A		A		A		S, E
MATERIA RETRIBUTIVA		I 3.1		A		A		S, E
CONCILIACIÓN Y EJERCICIO CORRESPONSABLE		I 4.1						S, E
		I 4.2		SA		SA		S, E
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	I 5.1							S, E
	I 5.2	SA		SA		SA		S, E
		I 5.3						S, E
		P 5.4	S, E					
SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN	I 6.1	A		A		A		S, E
	P 6.2	S, E						
	P 6.3	S, E						
	P 6.4	S, E						
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	I 7.1	A		A		A		S, E
	P 7.2	S, E						
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PUESTOS DE TRABAJO	I 8.1	A		A		A		S, E
	I 8.2	A		A		A		S, E
PROMOCIÓN PROFESIONAL	P 9.1	S, E						
	I 9.2	A		A		A		S, E
	I 9.3	A		A		A		S, E
		I 9.4						S, E

Donde:

Usando el número de referencia de la ficha de medida del apartado 7.3 del presente informe

\*I: Implantación de medidas

\*S: Seguimiento y revisión del plan de igualdad

\*P: Medida permanente o continua

\*A: Acción anual

\*E: Evaluación del plan de igualdad.

### 7.6. Procedimiento de modificación

Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora y/o Comisión de Seguimiento podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos. Dichos procedimientos para la solución autónoma de conflictos consistirán en:

- Conciliación: se designa una tercera persona procura el acuerdo entre las partes, sin proponer soluciones concretas ni entrar en el fondo del asunto.
- Mediación: se designa un órgano de mediación que intervendrá en el conflicto y realizará una labor “facilitadora” en la búsqueda de un posible acuerdo entre las partes, pero siendo éstas las únicas con capacidad de llegar a un acuerdo o bien constatar el desencuentro.
- Arbitraje: las partes acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre el conflicto planteado.

El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

## Glosario

**Acciones positivas:** son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (LOIEMH, Art. 11).

**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 (LOIEMH, Art. 7).

**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. Se considerarán en todo caso discriminatorios 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 (LOIEMH, Art. 7)

**Brecha salarial:** diferencia porcentual entre los salarios medios de hombre y mujeres.

**Comisión de igualdad:** equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa, responsable de impulsar la elaboración, negociación, desarrollo y seguimiento del plan de igualdad, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representación de la empresa y representación de los trabajadores.

**Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:** estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, la vida familiar y la vida personal.

**Corresponsabilidad:** en relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad entre hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico; también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

**Datos desagregados por sexo:** conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por género. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.

**Diagnóstico de situación:** el diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, entre otros) y de qué recursos dispone la empresa para plantear el cambio.

**Discriminación directa por razón de sexo:** se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (LOIEMH, Art. 6.1).

## PLAN DE IGUALDAD

**Discriminación indirecta por razón de sexo:** 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 (LOIEMH, Art. 6.2.).

**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.

**Discriminación salarial:** es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

**Estereotipos de género:** criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

**Género:** concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas - sexo) entre hombres y mujeres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma cultura.

**Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres:** situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad.

**Igualdad efectiva:** existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.

**Impacto de género:** consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.

**Indemnidad frente a represalias:** Es un tipo de discriminación por razón de sexo que consiste en cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

**Indicador de género:** aquel que sirve específicamente para recoger información sobre el estatus y actividades de las mujeres en relación a los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

**Participación equilibrada de mujeres y hombres:** reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

**Perspectiva/enfoque de género:** tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención.

## PLAN DE IGUALDAD

**Plan de igualdad de la empresa:** los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados ((LOIEMH, Art. 46).

**Segregación horizontal:** en el marco laboral, situación en la que a las mujeres se les fomenta y facilita el acceso a empleo o estudios que se presuponen típicamente femeninos – servicios o industrias de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

**Segregación vertical:** es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.

**Transversalidad:** supone la integración de la perspectiva de género en una actuación, considerando, los puntos de partida, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

**Tutela judicial efectiva:** La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos. Este derecho de tutela judicial a favor de la igualdad será efectivo incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

**Violencia de género:** la violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

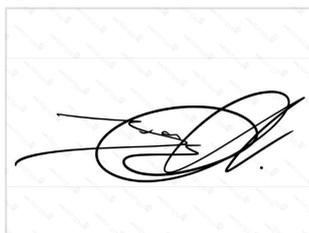
**Violencia doméstica:** por violencia doméstica se entenderán todos los actos de violencia física, sexual, psicológica o económica que se producen en la familia o en el hogar entre cónyuges o parejas de hecho antiguos o actuales, independientemente de que el autor del delito comparta o haya compartido el mismo domicilio que la víctima

## CERTIFICADO DE PROCESO DE FIRMA ELECTRÓNICA

Safe Creative S.L. certifica que ha gestionado el siguiente proceso de firma electrónica y registrado la siguiente información, en nombre del usuario del servicio safestamper.com con nombre o razón social: Mediacrest Entertainment SL

### Inicio del proceso de firma:

Servicio de firma electrónica:	<b>Safe Stamper Firma <a href="https://safestamper.com/signature">safestamper.com/signature</a></b>
Solicitado por:	<b>Mediacrest Entertainment SL</b>
Fecha y hora (UTC):	<b>19 de febrero de 2024 a las 17:18</b>
Documento para firmar:	<b>el anexo a este certificado</b>
Método de confirmación de firma solicitado:	<b>Caligráfica</b>



#### Controller & Process Coordinator:

Nombre: JUAN GARCIA DE VINUESA UTANDE  
Dirección de correo electrónico: [juan.gvinuesa@mediacrest.com](mailto:juan.gvinuesa@mediacrest.com)  
Completó el proceso de firma el 19 de febrero de 2024 a las 17:23 UTC, accediendo desde la dirección IP 64.226.162.183 a la URL personalizada enviada a su dirección de correo electrónico.



#### Development & Communication Manager:

Nombre: DIEGO NUÑO MAZON BORN  
Dirección de correo electrónico: [diego.mazon@mediacrest.com](mailto:diego.mazon@mediacrest.com)  
Completó el proceso de firma el 19 de febrero de 2024 a las 17:31 UTC, accediendo desde la dirección IP 95.124.168.250 a la URL personalizada enviada a su dirección de correo electrónico.



#### Sindicato CCOO:

Nombre: NURIA DE FRUTOS ROÉ  
Dirección de correo electrónico: [ndefrutos@fsc.ccoo.es](mailto:ndefrutos@fsc.ccoo.es)  
Completó el proceso de firma el 20 de febrero de 2024 a las 12:48 UTC, accediendo desde la dirección IP 31.4.182.163 a la URL personalizada enviada a su dirección de correo electrónico.



#### Representante CSIF:

Nombre: LOURDES HERREZUELO SÁNCHEZ  
Dirección de correo electrónico: [accionsindical.asesor@csif.es](mailto:accionsindical.asesor@csif.es)  
Completó el proceso de firma el 20 de febrero de 2024 a las 12:55 UTC, accediendo desde la dirección IP 195.53.119.103 a la URL personalizada enviada a su dirección de correo electrónico.

Safe Creative S.L. certifica que en este proceso de firma, cada firmante:

- Ha accedido a una dirección URL exclusiva, enviada únicamente a su dirección de correo o teléfono móvil.



Este documento se ha almacenado en Safe Stamper con código de verificación 240220-NQ93TM y puede ser validado en la dirección <https://www.safestamper.com/certificate/240220-NQ93TM>

Para conocer el funcionamiento y validez legal de este certificado puede consultar la siguiente dirección: <https://www.safestamper.com/legal>



## CERTIFICADO DE PROCESO DE FIRMA ELECTRÓNICA

- Ha realizado la firma manifestando su identidad y su conformidad con la firma del texto recogido en este documento.
- Ha realizado la firma desde la dirección IP y en la fecha y hora indicadas.

Y para que así conste, Safe Creative S.L. con dirección en C/ Bari, 39, 3ª Planta - 50197 Zaragoza (España), firma digitalmente este documento en formato PDF el 20-feb-2024 12:55:02 (UTC).



Este documento se ha almacenado en Safe Stamper con código de verificación 240220-NQ93TM y puede ser validado en la dirección <https://www.safestamper.com/certificate/240220-NQ93TM>

Para conocer el funcionamiento y validez legal de este certificado puede consultar la siguiente dirección: <https://www.safestamper.com/legal>