



# I PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

---

## FUNDACIÓN TEATRO DE LA ABADÍA

Teatro de  
La Abadía 

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA .....	2
2. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD .....	3
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL .....	5
4. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD .....	5
5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	26
6. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS.....	28
TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES .....	28
FICHAS DE MEDIDAS POR EJES.....	34
EJE 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	34
EJE 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	37
EJE 3: CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL .....	40
EJE 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL .....	43
EJE 5: FORMACIÓN.....	47
EJE 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL .....	50
EJE 7: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO. VIOLENCIA DE GÉNERO. ....	54
EJE 8: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO.....	56
EJE 9: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL .....	59
7. CRONOGRAMA DE ACTUACIONES .....	62
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	66
9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	68

## 1. INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

---

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico de aplicación universal reconocido en textos internacionales sobre derechos humanos. Está fundamentada en el principio de igualdad y hace referencia a la participación activa y equilibrada de todas las personas, independientemente de su sexo, en las diferentes áreas de la vida: pública y privada.

Pese a su reconocimiento formal, todavía siguen existiendo obstáculos presentes en nuestra sociedad, que impiden la plena participación e integración de las mujeres en todos los ámbitos. Uno de los resultados más evidentes es que mujeres y hombres no acceden, participan ni se benefician en condiciones de igualdad real en el mercado de trabajo.

El desarrollo de planes específicos de igualdad en todas las organizaciones y los procesos para la integración de la igualdad de oportunidades en las diferentes áreas de intervención es una de las estrategias que apunta la legislación en materia de igualdad y que está siendo adoptada por un buen número de empresas, que han decidido apostar por la transversalidad y la integración de los objetivos de igualdad en la gestión de sus políticas.

En este contexto, se enmarca el presente **Plan de Igualdad de la Fundación Teatro de La Abadía. Centro de Estudios y Creación Escénica de la Comunidad de Madrid.**

### *Presentación de la compañía*

La Fundación nace en 1994 de una iniciativa compartida por la Comunidad de Madrid y el actor y director teatral José Luis Gómez. Desde esa fecha se ocupa de la gestión y programación del Teatro de La Abadía y, desde el año 2005, también del Corral de Comedias de Alcalá de Henares. Es una fundación cultural con financiación pública y una gestión privada, actualmente bajo la dirección artística de Juan Mayorga.

La Fundación Teatro de La Abadía es el centro de creación, producción y exhibición escénica de la Comunidad de Madrid con mayor importancia internacional. A lo largo de sus casi 30 años de existencia, se ha convertido en una de las instituciones líderes de la escena europea.

Desarrolla sus objetivos de investigación y creación en dos teatros emblemáticos como el Teatro de La Abadía, en el madrileño barrio de Chamberí, y el Corral de Comedias, en Alcalá de Henares. Ha creado más de 70 producciones propias, ha visitado con sus espectáculos 40 países y ha recibido en sus tablas a más de 30 compañías extranjeras.

La Fundación Teatro de La Abadía es una fundación privada sin ánimo de lucro en cuyo Patronato están representados la Comunidad Autónoma de Madrid, el Ministerio de Cultura y el Ayuntamiento de Madrid. Fundamenta su filosofía en el respeto total hacia la creación escénica, (con independencia de su rentabilidad económica). Sus valores y creencias se centran en la constante búsqueda de la calidad y la excelencia, así como en la atención a la diversidad de voces y diversidad cultural en el ámbito teatral. Garantizando la igualdad en todos los procesos operativos y creativos.

### **Responsabilidad Social Corporativa**

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es una parte fundamental de la cultura de La Fundación Teatro de La Abadía, ya que sus objetivos se centran en generar un impacto positivo en la comunidad, el tejido cultural en general y en el ámbito de las artes escénicas en particular. A través de sus actividades, buscan facilitar el acceso a la cultura para toda la ciudadanía y apoyar a colectivos desfavorecidos, especialmente en el área de formación. Para integrar a su plantilla en la acciones de Responsabilidad Social Corporativa, la Fundación Teatro de La Abadía, realiza acciones que involucran a su personal, como becas de accesos libres a los cursos y posibilidades de formación. Desde el año 2018 la Fundación Teatro de La Abadía, desarrolla un proyecto de mediación artística único en Madrid: "La Abadía cruza la calle". Este proyecto angular se convierte en una herramienta de integración, solidaridad, desarrollo y transformación social a través de las artes escénicas dentro del distrito Chamberí, en colaboración con vecinos/as del barrio, y está dirigido a los y las menores acogidos/as por la Comunidad de Madrid en las Residencias Infantiles "Vallehermoso" y "Chamberí".

## **2. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD**

---

Con el objetivo de negociar y aprobar un diagnóstico de situación en materia de igualdad, así como un plan de acción, se conformó el 29 de septiembre de 2023 una **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad** paritaria, compuesta por 2 representantes de las personas trabajadoras y 2 representantes de la empresa.

En representación de la empresa:

- Juan Jiménez, Gerente.
- Puy Zátón, Responsable de Contratación.

En representación de las personas trabajadoras:

- Nuria Martínez, Delegada de Personal.
- Almudena Nogales, Delegada de Personal.
- Esther Zalamea, Delegada de Personal (suplente).
- Emma Tulla, Delegada de Personal (suplente).

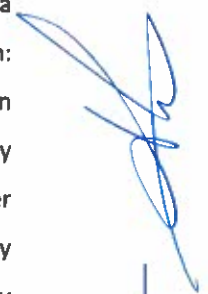
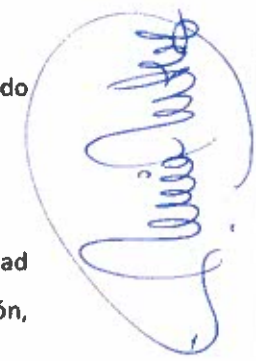
## **FUNCIONES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA**

### **Generales**

1. Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
2. Sensibilizar e informar a la plantilla, sobre la importancia de defender la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y sobre la necesidad de su participación activa en la elaboración e implantación del Primer Plan de igualdad de la compañía.
3. Atender y resolver todas aquellas consultas formuladas por la plantilla, estableciendo canales de comunicación eficaces que lleguen a toda la plantilla.

### **Específicas**

1. Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Primer Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del Primer Plan, definición de medidas, ejecución, seguimiento y evaluación).
2. Análisis de los datos facilitados por la empresa para efectuar el diagnóstico de la posición de mujeres y hombres en la empresa, en las siguientes áreas de intervención: Proceso de selección y contratación; Clasificación profesional; Formación; Promoción profesional; Condiciones de trabajo (incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres); Jornada y distribución del tiempo de trabajo; Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo; Acoso sexual y Acoso por razón de sexo; Salud Laboral, procedimientos en casos de embarazo y maternidad; Conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral; Infrarrepresentación femenina; y Violencia de género.
3. A los efectos de elaborar un diagnóstico adecuado sobre las posibles desigualdades o discriminaciones, la empresa facilitará a la RLPT la información desagregada por sexo, que le será requerida y que se definirá por la Comisión en cada una de sus reuniones.
4. Una vez negociado el diagnóstico de situación, la empresa y la RLPT fijarán los objetivos que debe asumir del Primer Plan de Igualdad, acordarán las medidas que se deben desarrollar para corregir las situaciones de discriminación o desigualdad que se hayan



detectado, los plazos para llevarlas a efecto, las personas responsables de hacerlo, así como los indicadores y plazos para su evaluación.

Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión Negociadora se reúne las veces que sean necesarias, levantando acta de cada reunión. La Comisión ha contado, para la realización del diagnóstico y plan de igualdad, con **asesoramiento externo especializado** de Page Consulting.

### **3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL**

---

En cumplimiento de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, los objetivos y medidas acordadas en este documento por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Teatro de La Abadía alcanzarán a la **totalidad de sus centros y de la plantilla de Teatro de La Abadía**.

- Teatro Corral de Comedias sito en la Plaza de Cervantes nº 15, 28801, Alcalá de Henares, Madrid.
- Teatro de La Abadía sito en la calle de Fernández de los Ríos, n.º 42, 28015, Madrid.

Se determina para ello un plazo de vigencia de 4 años: del 8 de mayo de 2024 al 8 de mayo de 2028.

A la finalización del cuarto año de vigencia del plan, se elaborará un informe final de evaluación. En los meses previos a la terminación del plazo de 4 años, se procederá a la negociación y aprobación del II Plan de igualdad.

### **4. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD**

---

#### **PERFIL DE LA PLANTILLA**

##### *Distribución de la plantilla*

La plantilla de Teatro de La Abadía está compuesta por 23 mujeres y 18 hombres, lo que representa unos porcentajes del 56% y del 44%, respectivamente, por lo que se trata de una empresa equilibrada.

##### *Centros de trabajo y convenios*


La plantilla de Teatro de La Abadía se distribuye en 2 **centros de trabajo**, el Teatro Corral de Comedias en Alcalá de Henares y Teatro de La Abadía en Madrid centro ( que acoge al 80,5% del total de la planilla).

La plantilla de Teatro de La Abadía se rige por el **Convenio de personal de espacios escénicos de la Comunidad de Madrid**.

#### **Edad**

La **edad promedio** de la plantilla contratada de forma directa por Fundación Teatro de La Abadía es de 47,24 años; 1,64 años superior entre los hombres. Es el rango de entre 45 y 55 años el rango en el que se encuentra mayor concentración de ambas plantillas.

#### **Antigüedad**

La **antigüedad promedio** de la plantilla se sitúa en los **6,59 años**. Por sexos, la antigüedad media de las mujeres es superior a la de los hombres, prácticamente con el doble de diferencia de antigüedad, siendo el promedio de 8,52 años para la plantilla de trabajadoras y de 4,11 años en la de los trabajadores.

Por **rangos**, el mayor volumen de plantilla se sitúa en una antigüedad menor a 5 años, con similar número de mujeres que de hombres.

#### **Nivel de estudios**

La empresa tiene recogido el nivel de estudios de la totalidad de la plantilla. La mayoría posee estudios universitarios de **Licenciatura (58,54%)**, con un peso ligeramente mayor entre las mujeres, el 60,87% de la muestra tiene este nivel, frente al 55,56% de hombres.

En segundo lugar, el 24,39% de la plantilla posee estudios de **FP II**, con mayor peso también entre la plantilla femenina. El 22,22% de los trabajadores posee este nivel de estudios, frente al 26,09% de las trabajadoras.

#### **RLPT**

La Abadía contaba en 2022 con 3 representantes legales de las personas trabajadoras, todas ellas mujeres, 2 de Teatro La Abadía y 1 de Teatro Corral de Comedias.

**CONCLUSIONES PERFIL PLANTILLA**

- La plantilla de Fundación Teatro de La Abadía se encuentra equilibrada entre hombres y mujeres.
- La empresa se divide en 2 centros de trabajo, bajo el Convenio de personal de espacios escénicos de la Comunidad de Madrid.
- La edad media de la plantilla es de 47,24 años superior en casi 2 años entre los hombres.
- La antigüedad media es de 6,59 años, superior entre las mujeres. El puesto con mayor antigüedad es la de Secretaria de Dirección (26 años), ocupado por una mujer.
- La mayor parte de la plantilla posee estudios universitarios de Licenciatura (58,54%), con un peso mayor entre las mujeres, el 60,87% de la muestra tiene este nivel, frente al 55,56% de hombres.
- La RLPT está compuesta por 3 mujeres.

**PUNTOS DE MEJORA**

- Pese a que la plantilla se encuentra equilibrada entre sexos, se observa que la Representación legal de las personas trabajadoras solo cuenta con representación femenina.

**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA****Organigrama**

En 2023, la Fundación Teatro de La Abadía, realizó un proyecto de Consultoría de Recursos Humanos que permitió sentar las bases para una nueva estructura organizativa. En el organigrama se observa una estructura de **8 departamentos**: Gerencia, Artístico, Administración- Secretaría, Producción, Sala, Técnico, Audiencias y Marketing-Comunicación.

**Grupos profesionales**

De acuerdo con el sistema de clasificación profesional recogido en el Convenio Colectivo del Sector de Espacios Escénicos de la Comunidad de Madrid, la plantilla de Fundación Teatro de La Abadía se distribuye en **4 Grupos Profesionales**.

La mayor concentración de personal se produce en el Grupo Profesional 3, con 23 personas empleadas (que suponen un 56,10% de la plantilla), seguido del Grupo Profesional 4 en ambos niveles, 4.4 y 4.5, con 4 personas empleadas en cada uno (20% de personal).

Por sexos, más de la mitad de los hombres se emplean en el Grupo Profesional 3 (55,56%), junto con una leve mayor concentración de mujeres (56,52%).

### ***Puestos de trabajo***

La Fundación Teatro de La Abadía dispone de **descripciones de puestos de trabajo** actualizadas y un sistema de valoración de puestos basado en tareas y funciones, que tiene en cuenta puestos de igual valor, así como perspectiva de género. Ambos documentos se realizaron durante 2023 en el marco de un proceso de Consultoría de Recursos Humanos que se llevó a cabo por Page Consulting de enero a mayo.

La plantilla de Teatro de La Abadía se distribuye en un total de **27 puestos de trabajo**.

Por sexos, la proporción de mujeres es superior a la de hombres en el puesto de **Docente y Gerente**. Al contrario ocurre en el puesto de Personal de Sala, donde los hombres tienen mayor peso. La mayoría de puestos están ocupados exclusivamente por uno de los dos sexos. Así, encontramos 8 puestos masculinizados, como ayudante dirección artística, coordinador/a artístico la abadía, coordinador/a técnico CC, coordinador/a técnico la abadía, director/a artístico, director/a técnico, técnico/a de audiovisuales y técnico/a de maquinaria; y 16 puestos feminizados, como ayudante audiencias y sala, ayudante de gerencia, coordinador/a de producción CC, coordinador/a formación, gestión de audiencias y visitas CC, jefe/a sala CC, personal de taquilla, responsable de contabilidad, responsable de contratación, responsable de gestión de audiencias, responsable de producción, sala y guía cultural, secretaria dirección, técnico/a de iluminación y técnico/a de sastrería.

### ***Puestos de trabajo de igual valor.***

Los puestos de igual valor se encuentran distribuidos en 5 niveles numerados del 1 al 5.

Existe cierto equilibrio en el peso de hombres y mujeres en el Nivel 2 y 4. En el Nivel 2 se concentra el 5,56% de los hombres y el 4,35% de las mujeres, mientras que en el Nivel 4 se concentra el 16,67% de los hombres y el 13,04% de las mujeres.

En cuanto a la **composición** de los niveles por sexo, se identifica que del nivel 1 al nivel 4 se encuentra equilibrada la composición entre mujeres y hombres. Sin embargo, el Nivel 5 es el que se encuentra desequilibrado en la composición, con una sobrerrepresentación femenina con un 80% sobre el 20% de los hombres.

### ***Departamentos***

La plantilla de Teatro de La Abadía se distribuye en **8 departamentos**. Los departamentos Técnico y Artístico cuentan con mayoría masculina, con un 75% y un 62,50% de participación,

respectivamente. En cuanto a los departamentos de Gerencia y Sala, se encuentran feminizados, con una sobrerrepresentación femenina del 66,67% y el 75% respectivamente.

Los departamentos de Producción, Audiencias y Administración- Secretaría, son departamentos feminizados, donde sólo están empleadas mujeres.

#### CONCLUSIONES CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- La Fundación Teatro de La Abadía, se encuentra en un proceso de revisión y actualización del organigrama.
- La mayor concentración de personal se produce en el Grupo Profesional 3, con 23 personas empleadas (que suponen un 56% de la plantilla). Por sexos, más de la mitad de los hombres se emplean en el Grupo Profesional 3 (55,56%), frente a una leve mayor concentración de mujeres (56,52%).
- Se refleja cierta segregación horizontal, ya que los puestos con mayor tradición femenina o que requieren de atención a las personas están ocupados en exclusiva por mujeres (por ejemplo: Administración-Secretaría), mientras que los puestos de Dpto. Técnico y Artístico, con mayor tradición masculina en el mercado, tienen mayor representación de hombres que de mujeres.
- Se deduce también cierta segregación vertical en Fundación Teatro de La Abadía, ya que los puestos de mayor responsabilidad como la Dirección Artística o Director/a Técnico están ocupados por hombres.
- Según la agrupación de puestos de igual valor la mayor concentración de personal se sitúa en el Nivel 3, con un 29,27% de plantilla (12 personas), donde se sitúa la mayor parte del Personal del departamento Técnico.
- La plantilla de Fundación Teatro de La Abadía se estructura en 8 grandes áreas o departamentos. Solo el departamento de Marketing tuvo presencia equilibrada en su contratación, siendo los departamento Técnico y Artístico quienes cuentan con una sobrerrepresentación masculina y los departamentos de Gerencia y Sala, femenina. Asimismo, los departamentos de Producción, Audiencias y Administración- Secretaría, son departamentos feminizados, donde sólo están empleadas mujeres.

#### PUNTOS DE MEJORA

- Se recomienda establecer acciones específicas de acción positiva para la selección/promoción de mujeres y/o hombres en puestos en los que no estén representados/as o infrarrepresentados/as.
- Se recomienda fomentar la presencia equilibrada de mujeres en puestos directivos y a puestos que impliquen mando o confianza.
- Para observar los avances durante la vigencia del Plan se propone elaborar un informe sobre la evolución de la representación femenina y masculina de la plantilla por niveles de valoración, así como por puestos de trabajo e informar a la Comisión de Seguimiento.

## CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL

### *Tipología contractual*

La mayoría de la plantilla (68,29%) se encuentra contratada de manera **indefinida** (100, 189, 289 y 300). Por sexos, el peso de las mujeres en contratos indefinidos es superior al de los hombres (78,26%, frente al 55,56% de hombres).

En cuanto a los contratos temporales (19,51%), los que son de Prácticas los han ocupado exclusivamente mujeres, mientras que los contratos por obra o servicio determinado a tiempo completo han sido ocupados exclusivamente por hombres, y con mayor peso de hombres en los contratos por obra o servicio determinado a tiempo parcial.

### *Jornada laboral, horario y reducciones de jornada.*

La jornada laboral en Fundación Teatro de La Abadía varía dependiendo del departamento de trabajo. La jornada es de 38 horas semanales como establece el convenio colectivo y no cuentan con trabajo a turnos.

En cuanto a los horarios, varían igualmente en función de los departamentos y de la actividad programada en cada momento en los dos teatros Abadía y Corral.

La mayor parte de la plantilla de la Fundación tiene un contrato con jornada al 100% de dedicación, el 78,05%.

Un trabajador y una trabajadora cuentan con una reducción de jornada por guarda legal.

### *Salud laboral*

La Fundación Teatro de La Abadía realizó una **Evaluación de Riesgos Psicosociales** en diciembre de 2022. El objetivo de esta evaluación se centró en analizar y evaluar los factores de riesgo psicosocial de la Fundación y elaborar un programa de intervención para minimizarlos o eliminarlos.

Las **propuestas de intervención** que se recomendaron incluyeron medidas a implementar de forma inmediata, preferente, recomendable y de aplicación voluntaria. Durante el período 2023, la Fundación ha llevado a cabo iniciativas para implementar la mayoría de estas recomendaciones derivadas de esta Evaluación.

Además de estos dos estudios, la Fundación ha desarrollado un **Protocolo de Desconexión Digital**, documento consensuado con las delegadas de personal, en respuesta y conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

Este Protocolo para el ejercicio del derecho de desconexión digital ha sido enviado y comunicado a la plantilla en junio de 2023.

Además, la empresa cuenta con una política de **teletrabajo**, siempre que la actividad y funciones del puesto lo permitan.

Asimismo, en materia de Prevención de Riesgos Laborales, la Fundación Teatro de La Abadía cuenta con un **Procedimiento de Comunicación de Riesgos y Sugerencias de Mejora**. El objetivo de este procedimiento es establecer el mecanismo para que cualquier miembro de la Fundación pueda comunicar por escrito, a través de un formulario, los factores de riesgos laborales detectados, así como las propuestas de mejora oportunas.

Por último, el convenio colectivo recoge medidas de protección al personal especialmente sensible a determinados riesgos, protección de trabajadoras embarazadas y al personal con capacidad disminuida o limitada. Por otra parte, recoge medidas de emergencia y establece que en locales con aforo inferior a mil localidades, siempre ha de haber un botiquín. En este sentido la Fundación Teatro de La Abadía, realizó una nota informativa sobre estos **botiquines** de empresa y su contenido para toda la plantilla, publicado en julio de 2022.

#### **Bajas IT 2022**

A lo largo del año 2022, 17 personas han causado alguna baja por enfermedad y accidente laboral (11 mujeres y 6 hombres) de las cuales 5 bajas han sido por dos motivos dentro del mismo período (2 mujeres y 2 hombres). Esto supone un 36,96% de la plantilla.

En proporción a sus plantillas, el peso de mujeres que ha causado alguna baja es superior al de los hombres (el 40,74% de la plantilla femenina, frente al 31,58% de la masculina).

#### **CONCLUSIONES CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL**

- La mayoría de la plantilla de Fundación Teatro de La Abadía se encuentra contratada de manera indefinida, por lo que es una empresa que ofrece estabilidad a sus empleados/as.
- Con excepción los contratos a tiempo parcial, hay dos trabajadores/as acogidos/as a reducción de jornada por guarda legal, ambas personas del Departamento Técnico (1 mujer y 1 hombre).
- El horario de trabajo en Fundación Teatro de La Abadía varía dependiendo del departamento. En Administración-Secretaría, es más habitual realizar una jornada partida de lunes a jueves, y viernes por la mañana. Mientras que el personal de los departamentos Técnico, Audiencias, Producción, Sala, suelen tener horarios irregulares repartidos teniendo en cuenta la actividad de los teatros.

- La mayoría de las personas que realizan horas extraordinarias se ubican en el departamento técnico. Durante 2022, un mayor número de mujeres ha realizado horas extra, aunque en menor cantidad que los hombres. Por sexos, la mayor concentración de horas extra que realizan las mujeres se concentran en el departamento de Administración- Secretaría, mientras que los hombres en el departamento Técnico.
- En cuanto a las horas complementarias, el número realizado por las mujeres ha superado al de los hombres.
- La Fundación Teatro de La Abadía ha realizado una Evaluación de Riesgos Psicosociales y cuenta con Plan de Prevención de Riesgos Laborales, y ha puesto en marcha las iniciativas que se han recomendado.
- El 36,96% de la plantilla ha causado alguna baja en el último año, con un peso superior entre la plantilla femenina.
- La Fundación Teatro de La Abadía realiza formaciones obligatorias en PRL.

#### PUNTOS DE MEJORA

- Hacer seguimiento de las medidas implementadas derivadas de la Evaluación de Riesgos Psicosociales.
- Impulsar políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, Salud y Seguridad Laboral desde una perspectiva de género, teniendo en cuenta los riesgos laborales específicos en función al género.
- La parcialidad afecta en mayor proporción a las mujeres. Se recomienda revisar las contrataciones anuales, por sexo, con el fin de mitigar esta situación y poder equilibrar las condiciones laborales entre hombres y mujeres.
- Estudiar la posibilidad de ofrecer medidas de flexibilidad para la plantilla que se ubica en el Departamento Técnico y Sala.

### PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. VIOLENCIA DE GÉNERO

Teatro de La Abadía cuenta con un *Protocolo de actuación frente al acoso laboral: psicológico y sexual*. El 21 de septiembre de 2020 se publicó el protocolo aprobado por la Fundación, y posteriormente, el 3 de mayo de 2022, se aprobó el texto revisado de forma consensuada por la Fundación y las delegadas de personal.

Fundación Teatro de La Abadía no ha realizado ninguna actuación de sensibilización en el ámbito de la prevención y actuación ante casos de **violencia de género** específicamente. No tiene formalizado ningún protocolo y/o convenio que recoja y mejore los derechos laborales que afectan a las mujeres víctimas, ni ha realizado acuerdos específicos con la Administración u otras entidades para la contratación de mujeres en esta situación.

**CONCLUSIONES PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO**

- Fundación Teatro de La Abadía cuenta con un protocolo de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y por razón de sexo, con canales de denuncia claros y con la previsión de creación de una comisión instructora que dé seguimiento a los posibles casos. El texto se aprobó de forma consensuada por la Fundación y las delegadas de personal.
- La Fundación Teatro de La Abadía, en 2023 ha desarrollado un curso online de comisiones de acoso laboral, con una duración de 25 horas.
- Fundación Teatro de La Abadía no ha realizado ninguna acción relacionada con la prevención y actuación ante la violencia de género.

**PUNTOS DE MEJORA**

- Se recomienda realizar una Encuesta de Clima laboral a toda la plantilla, donde se introduzca una dimensión específica sobre igualdad, que recoja: conocimientos del plan de igualdad, medidas de conciliación, protocolo de acoso, etc.
- Se recomienda la elaboración de un Protocolo de Atención a Víctimas de Violencia de Género, que recoja los derechos básicos a los que las mujeres víctimas pueden acogerse.

**PROCESO DE SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN*****Proceso de selección.***

El inicio de los procesos de selección y contratación se fundamenta en una evaluación de diversas circunstancias que afectan directamente a la dinámica operativa y estratégica de la empresa. Por un lado, la necesidad de cubrir sustituciones y satisfacer requerimientos de personal adicional, surgidos por demandas puntuales de la actividad o para cubrir un puesto vacante como resultado de la finalización de una relación laboral, principalmente en puestos departamento técnico y de sala. En estos casos, los criterios de selección son delimitados por las personas responsables de cada departamento.

Por otra parte, la creación de nuevos puestos de trabajo se origina a través de un análisis exhaustivo de la situación general de la empresa.

Asimismo, Teatro de La Abadía, cuenta con una acción positiva en los procesos de selección que tiene en cuenta que ante idoneidad de condiciones, se opta por elegir al sexo infrarrepresentado en el puesto.

Se procura que en los procesos de selección intervengan las personas que más conocen las áreas y responsabilidades de la persona a contratar, y siempre que sea posible, se procura que sea un equipo mixto.

También se destaca que las personas encargadas de la selección no cuentan con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres.

La Fundación Teatro de La Abadía no suele realizar publicaciones internas de las vacantes disponibles en la empresa. En los procesos de selección, se suelen realizar entrevistas estructuradas individuales y, durante las pruebas, se evitan hacer preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata.

Se identifica que en el departamento técnico existe una mayor dificultad para la inclusión de mujeres, reconociéndose así como un departamento predominantemente masculino, como se ha señalado en este análisis.

En líneas generales, se reciben cantidades similares de currículums tanto de mujeres como de hombres.

#### ***Altas y bajas en los últimos 3 años***

En los últimos 3 años se han producido **19 nuevas incorporaciones** a la Fundación: 11 hombres y 8 mujeres. El año de mayor número de incorporaciones en ambos sexos fue el 2022.

En cuanto a los **ceses o términos de contrato**, en los 3 últimos años se han producido **9 ceses** en la empresa, 5 de hombres y 4 de mujeres.

Por **motivo del cese, tipo de contrato y puesto de trabajo**, la mayoría de bajas en los últimos tres años se han sucedido por bajas voluntarias. La proporción de ceses por este motivo está proporcionada entre hombres y mujeres (2 hombres y 3 mujeres).

#### ***Promoción y Desarrollo profesional***

En Fundación Teatro de La Abadía no existen planes de carrera formalizados. Para promocionar al personal, se suelen valer del currículum, la experiencia, la formación y el desempeño. La empresa no dispone de una metodología estructurada para los criterios de promoción, suelen ser los/as responsables de departamento quienes detectan el talento y plantean a Gerencia un plan de formación y promoción.

#### ***Promociones en los últimos años***

En 2022, se han registrado 3 promociones: 2 mujeres y 1 hombre.

**Formación**

Fundación Teatro de La Abadía no cuenta con un Plan de Formación Anual formalizado. No obstante, la plantilla recibe formaciones durante el año. Las formaciones son impartidas en el lugar de trabajo ocasionalmente, aunque fuera del lugar de trabajo también. Casi siempre estas formaciones se realizan de manera online y dentro de la jornada laboral

En cuanto a la formación en Igualdad de oportunidades, durante el año 2020 se realizaron 3 sesiones online, con una duración de 9 horas dirigida a toda la plantilla.

En el año 2023, se ofertó otro curso online dirigido a tres personas del departamento artístico y a dos personas del departamento de Marketing y Comunicación, conforme con las recomendaciones indicadas en el Informe de Evaluación de Riesgos Psicosociales.

**Formación realizada en los últimos años**

Durante los últimos 3 años, se han realizado 13 tipos de formaciones: Emergencias, Riesgos Psicosociales, Teletrabajo, Coronavirus, Incendios, Emergencias y Evacuación, PRL Puesto de trabajo, Visualtime, Trabajos en altura, Extinción Incendios, Iluminación, Lin.Vida, Mobbing y Primeros Auxilios.

En los últimos 3 años, el personal de la Fundación Teatro de La Abadía se ha formado en un total de 1210 horas. Siendo mayor el peso en horas de los hombres, con 726 horas frente a las 484 horas de formación de las mujeres.

**CONCLUSIONES SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN**

- La Fundación Teatro de La Abadía no cuenta con un protocolo de selección de personal. La selección se realiza por la necesidad de cubrir sustituciones y satisfacer requerimientos de personal adicional, surgidos por demandas puntuales de la actividad o para cubrir un puesto vacante como resultado de la finalización de una relación laboral, principalmente en puestos departamento técnico y de sala.
- Los procesos de selección de la Fundación Teatro de La Abadía se suelen realizar sin anuncios de empleo, pero contactando con agentes del sector y buscando referencias.
- La Fundación Teatro de La Abadía no realiza publicaciones internas de las vacantes disponibles en la empresa.
- En los 3 últimos años se han producido 19 nuevas altas en la empresa, 11 de hombres y 8 de mujeres. La mayoría de las contrataciones realizadas durante los últimos años se han hecho para el puesto de Coordinador/a Técnico de La Abadía y para Personal Docente.
- En los 3 últimos años se han producido 9 bajas en la empresa, 5 de hombres y 4 de mujeres. La mayoría de bajas en los últimos tres años se han sucedido por bajas voluntarias.

- No existen planes de carrera formalizados. Para promocionar al personal, se suelen vale del currículum, la experiencia, la formación y el desempeño.
- Tanto las ofertas y vacantes de empleo como de promoción no se comunican a toda la plantilla.
- Fundación Teatro de La Abadía no cuenta con Plan de formación anual.
- La empresa imparte formación obligatoria en PRL. Aunque en 2023, ha realizado formaciones en materia de Igualdad.

#### PUNTOS DE MEJORA


- Se recomienda elaborar un Protocolo de actuación que establezca los criterios de selección y contratación, que permita procesos transparentes y no discriminatorios por razón de sexo en el acceso al empleo y la contratación, dando cumplimiento al principio de igualdad.
- Se recomienda mejorar la difusión de la comunicación interna en cuanto a procesos de selección, promoción y formación.
- Se recomienda analizar el motivo de los ceses en los últimos años, especialmente del mayor volumen de ceses voluntarios entre los hombres y mujeres.
- Se recomienda contar con una base de datos que recoja las promociones de hombres y mujeres, por año, puesto de trabajo, grupo profesional y tipo de contrato.
- Se recomienda formalizar planes de carrera, estos últimos ligados a objetivos claros y fácilmente medibles.
- Se recomienda poner en marcha las recomendaciones en materia de Evaluación del Desempeño y detección de necesidades formativas para toda la plantilla, establecidos en el informe realizado en 2023.
- Se recomienda elaborar un plan de formación anual.
- Se recomienda trabajar en el fomento de la promoción de mujeres a posiciones de mayor responsabilidad dentro de la empresa.

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

#### *Medidas para favorecer la conciliación*


Teatro de La Abadía cuenta con los permisos establecidos en su convenio colectivo de aplicación. Además, dispone de mecanismos para contribuir a esta ordenación del tiempo de trabajo de su plantilla, entre los que se encuentran:

- Flexibilidad de horarios de entrada y salida.
- Posibilidad de teletrabajo (en aquellos puestos en los que sea posible por la naturaleza de su trabajo).
- Trabajo compartido, es decir, 1 puesto dividido en 2 a tiempo parcial.




En cuanto a la **flexibilidad de los horarios**, es utilizado indistintamente por todo el personal de oficinas (Administración – Secretaría).

Con respecto al **teletrabajo**, conforme a la política implementada por la empresa, y siempre que el puesto de trabajo lo permita, el personal puede solicitar teletrabajo.



Tal y como se ha mencionado anteriormente el Teatro de la Abadía cuenta con un **protocolo de desconexión digital**, respetando los momentos de privacidad de la plantilla.

Otros mecanismos para facilitar la conciliación de los que se dispone:


- 
- Solicitud de ausencia de trabajo.
  - Solicitud cambio días de libranza.
  - Solicitud de interrupción de jornada partida.
  - Solicitud de asuntos propios para personal Docente.
  - Solicitud de compensación de horas.
  - Solicitud de permiso de lactancia acumulada.

#### ***Responsabilidades familiares***

Según los datos obtenidos para el último año, el **promedio de hijos/as** a cargo de la plantilla de Fundación Teatro de La Abadía es inferior a 1 hijo por persona (0,71), y es casi idéntico entre hombres y mujeres.

El 62,96% de las trabajadoras de Fundación Teatro de La Abadía (13, en términos absolutos) no tiene descendientes a cargo, frente al 60% de los hombres (10 hombres).

#### ***Permisos y excedencias***



Durante el año 2022, 1 mujer se cogió permiso por fallecimiento de familiar, y 1 hombre por mudanza. Del resto de permisos, Fundación Teatro de La Abadía no dispone de una base de datos que permita analizar en qué medida hacen uso de ellos hombres y mujeres.

Durante el año 2022, solo una persona se encontró en situación de excedencia voluntaria y se reincorporó a la actividad en septiembre de 2022.

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

- El promedio de hijos/as es de 0,71, similar entre hombres y mujeres. El 62,96% de las trabajadoras de Fundación no tienen descendientes a cargo, frente al 60% de los trabajadores.
- El número de hijos/as no afecta a la posición que ocupan hombres y mujeres en la empresa, ya que en posiciones de mayor responsabilidad, hay personal de ambos sexos con hijos.
- Existe flexibilidad de horarios en todos los departamentos, excepto en los departamentos técnico, y de sala y taquilla, debido al tipo de trabajo que se desempeñan con un horario comprometido al público.
- Existe una política de teletrabajo implantada por la empresa, siempre que el puesto de trabajo lo permita, y 11 personas la han solicitado.

### PUNTOS DE MEJORA

- Se recomienda difundir bianualmente encuestas de satisfacción y clima laboral, que incidan en la detección de las necesidades de la plantilla en materia de ordenación del tiempo de trabajo y flexibilidad en las áreas que se ven más afectadas por los turnos y disponibilidad (Departamento Técnico y Sala).
- Se recomienda elaboración de un folleto informativo donde se recojan todos los permisos en materia de conciliación que ofrece la empresa, tanto los mínimos legales, como las mejoras.
- Se recomienda estudiar la viabilidad de facilitar la adaptación de la jornada, para evitar el uso de la reducción de jornada para quienes tengan menores o personas dependientes a su cargo.

## COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

### Comunicación interna


La Fundación Teatro de La Abadía dispone de **canales de comunicación interna**, tales como:

- Reuniones
- Correo electrónico (Teams, carpetas en el servidor de la FTA a las que tienen acceso toda la plantilla)
- Tablón de anuncios
- Buzón de quejas y sugerencias
- Diálogo directo con la gerencia



El **correo electrónico** es la vía habitual de comunicación con la plantilla.

Asimismo, desde la gerencia se propicia el diálogo directo con el personal con independencia de su grado de responsabilidad en la organización, fomentando un espacio de comunicación directa. Por otra parte, la Fundación Teatro de La Abadía, cuenta con un buzón de quejas y sugerencias. Desde su implantación, en marzo de 2022, se han presentado un total de 8 comunicaciones (1 en marzo 2022; 4 en abril 2022; 2 en mayo 2022; 1 en febrero 2023).



La empresa realiza **campañas de sensibilización interna**, como por ejemplo, en 2020 realizó una campaña de sensibilización en materia de igualdad dirigida a toda la plantilla, y en 2023, realizaron una sesión de sensibilización y formación en materia de riesgos psicosociales junto con la presentación de los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales realizada por el servicio de prevención



#### **Comunicación externa**

Los canales de comunicación externa más habituales utilizados por la Fundación Teatro de La Abadía son las redes sociales y la página web. Cada uno de los teatros cuentan con sus propias webs y redes sociales, Teatro de la Abadía y Corral de Comedias. Además de las páginas webs, La Fundación Teatro de La Abadía está activamente presente en **redes sociales**: Facebook, X (ex Twitter), YouTube, LinkedIn e Instagram. En ellas se refleja la programación, actividades, exposiciones, formación, festivales, poesía, entre otros.



#### **Uso del lenguaje y de las imágenes**

A partir del análisis de la comunicación interna y externa realizado para este estudio, se observa que la imagen en la Fundación Teatro de La Abadía está cuidada y vela por la igualdad entre mujeres y hombres. Asimismo, la empresa transmite los valores de igualdad en su programación dando visibilidad al trabajo de las creadoras. Además, la FTA ha elaborado e implementado una "Guía de uso inclusivo del lenguaje" en 2022: *"puesto que La Fundación Teatro de La Abadía es casa de teatro y estudios que inciden en la sociedad, ayudando a que ésta sea más igualitaria, libre, segura, tolerante y empática con las diferentes realidades existentes. Y, por tanto, debe colaborar en la elaboración de un discurso que se aleje el sexismo, el clasismo, el racismo, el edadismo o cualquier discriminación por identidad sexual y construcción de género"*.

Dentro del análisis llevado a cabo, se identifica que en las publicaciones de las **programaciones**, se utilizan imágenes de las producciones y se respeta la diversidad y la representación de hombres y mujeres, en los casos en los que no se utilizan fotografías reales de la producción, se

opta por la selección de ilustraciones representativas que cuidan la estética y respetan el uso de imágenes no sexistas.

Se identifica un equilibrio en la presencia de mujeres y hombres y el cuidado por el uso de las imágenes, representando diversidad. Esto se refleja en la página web y en las redes sociales. Se muestran, a continuación, algunos ejemplos de capturas extraídas de diferentes canales:

En cuanto al lenguaje utilizado en la **comunicación interna y protocolos** de la empresa, se observa un uso inclusivo del lenguaje de forma frecuente, combinando fórmulas inclusivas como el uso de la barra, términos neutros o el @, se han identificado casos aislados de comunicaciones que utilizan algunas frase del masculino genérico, siendo comunicados previos a la elaboración de la Guía de uso de lenguaje inclusivo

#### CONCLUSIONES COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

- La Fundación Teatro de La Abadía dispone de una extensa cantidad de canales de comunicación interna, utilizados habitualmente por todo su personal, lo que garantiza que la comunicación sea fluida y transparente.
- La empresa realiza campañas de comunicación o sensibilización sobre temas específicos.
- Todas las comunicaciones, tanto internas como externas, intentan transmitir los valores de la diversidad y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Así se refleja en las imágenes utilizadas en la página web o en las redes sociales.
- La Fundación Teatro de La Abadía hace un uso inclusivo del lenguaje y un tratamiento

#### PUNTOS DE MEJORA

- Garantizar que las comunicaciones internas que se realizan por email, también se publiquen en tablón de anuncios para garantizar que lleguen a toda la plantilla.

## RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

### *Análisis del sistema de clasificación de puestos de la empresa*

Teatro de La Abadía dispone de **Descripciones** para cada uno de sus **Puestos de Trabajo**. A partir de dichas descripciones, ha desarrollado una agrupación en Escalas de puestos de igual valor realizada en base a una valoración de los puestos de trabajo, mediante el **método de puntos por factor**, cumpliendo los principios de adecuación, totalidad y objetividad, valorando los siguientes factores y sub-factores:

1. Conocimientos:



- 1.1. Formación académica
- 1.2. Experiencia
- 1.3. Conocimiento funcional
- 1.4. Idiomas



2. Responsabilidad sobre personas, recursos y organización:

- 2.1. Nivel de Responsabilidad de las personas a cargo
- 2.2. Amplitud de personas a cargo
- 2.3. Diversidad de los puestos a cargo
- 2.4. Cuantía de los Recursos económicos gestionados
- 2.5. Responsabilidad sobre los recursos económicos.
- 2.6. Impacto de las decisiones en actividades, personas y/o recursos
- 2.7. Impacto sobre el cliente externo



3. Autonomía:

- 3.1. Toma de decisiones.
- 3.2. Marco de actuación.

4. Solución de problemas:

- 4.1. Variedad de problemas.
- 4.2. Dificultad de problemas.
- 4.3. Grado de innovación.

5. Relaciones del puesto de trabajo:

- 5.1. Contactos internos
- 5.2. Contactos externos.

6. Condiciones de trabajo.

- 6.1. Condiciones físicas
- 6.2. Condiciones psicológicas.

7. Esfuerzo.


- 7.1. Esfuerzo físico.
- 7.2. Esfuerzo mental.
- 7.3 Esfuerzo emocional.

Una vez valorados todos los puestos de la empresa, y obtenidas las diferentes puntuaciones, los diferentes puestos de la empresa, ordenados de forma jerárquica según su aportación a la compañía se organiza como se muestra en la siguiente tabla.


Nombre del Puesto	Área	PUNTOS	NIVEL VPT
Coordinador artístico la Abadía	Dpto. Artístico	675	1
Responsable de producción	Producción	633	
Responsable de contratación	Administración	594	
Responsable marketing y comunicación	Marketing y comunicación	499	
Director técnico	Dpto. Técnico	499	
Ayudante dirección artística	Dpto. Artístico	467	2
Coordinadora formación	Dpto. Artístico	432	
Responsable de gestión de audiencias	Audiencias	396	3
Responsable de contabilidad	Administración	347	
Coordinadora de producción cc	Producción	317	
Coordinador técnico la Abadía	Dpto. Técnico	284	
Jefa de sala la Abadía	Sala	282	
Coordinador técnico cc	Dpto. Técnico	257	
Jefa de sala cc	Sala	247	
Técnico/a de maquinaria	Dpto. Técnico	232	4
Técnico/a de iluminación	Dpto. Técnico	232	
Técnico/a de audiovisuales	Dpto. Técnico	212	
Técnico/a de sastrería	Dpto. Técnico	212	
Gestión de audiencias y visitas CC	Audiencias	199	5
Ayudante de gerencia	Administración	167	
Secretaria dirección	Secretaría	161	
Sala y guía cultural	Sala	156	
Personal de taquilla	Sala	141	
Personal de sala	Sala	137	

### **Política salarial**


La **estructura salarial** común a toda la plantilla de Teatro de La Abadía, está basada en un **salario base más la suma de los complementos salariales**: antigüedad, Ad Personam, Voluntario absorbible, especial dedicación y apoyo OT, pagas extra, liquidación, IT, pacto gira, plus transporte, HS extra/HS complementarias, festivos y libranzas y atrasos, y **las percepciones extrasalariales**: indemnización, quebranto de moneda, km y locomoción y dietas.



El cruce de estos conceptos en el Registro Retributivo ha dado como resultado una brecha salarial global del **16%** a favor de los hombres.




Tras el estudio de estas retribuciones por escalas de igual valor, una de las razones que ha venido justificando la existencia de brechas salariales viene motivada por elementos como la **Antigüedad** de la plantilla o por diferentes **situaciones contractuales** de algún trabajador o trabajadora (altas y ceses durante el año 2022). En alguna ocasión, la **parcialidad** en la contratación también ha podido afectar a las diferencias salariales y, también, a las **Bajas IT**. Sin embargo, estas diferencias no responden a desigualdades retributivas o discriminaciones directas por razón de sexo, sino a circunstancias específicas relacionadas con la trayectoria laboral, algunas situaciones del puesto de trabajo y otros aspectos individuales.



A pesar de contar con una plantilla equilibrada, existe una diferencia en el peso que hombres y mujeres tienen en los diferentes puestos de trabajo y, por tanto, en las agrupaciones de puestos de igual valor. En todos los niveles, excepto en el Nivel 1, las brechas favorecen a las mujeres. No obstante, la influencia de la brecha salarial identificada en el primer nivel tiene un impacto significativo en el resultado global, con una brecha salarial a favor de los hombres del 15%. Solo en el nivel 2 se identifica una brecha salarial que alcanza el 25%.

Otros posibles factores que acentúan la brecha salarial a favor de los hombres son:

- 
- Los roles directivos, como Dirección Artística, Gerencia y Director Técnico, se encuentran exclusivamente ocupados por hombres (a excepción de dos mujeres que tuvieron roles gerenciales en 2022), lo que remarca la **segregación vertical**. Esta tendencia acentúa, según la presente auditoría, la brecha salarial global en la Fundación.
  - Aunque la plantilla tiene una representación equilibrada, se observa una concentración significativa de mujeres en los puestos del Nivel 5, particularmente en los departamentos de Sala y Secretaría-Administración. Esta disparidad reproduce una **segregación horizontal** entre los distintos departamentos y, a su vez, acentúa cierta **segregación vertical**. La sobrerrepresentación de mujeres en el Nivel 5 sugiere que ocupan roles menos calificados y, por ende, cuentan con salarios más bajos. Además, las posiciones de Personal de Sala, Sala y Guía Cultural, así como los Docentes del Nivel 3 (ocupadas en mayor medida por mujeres que por hombres), están más vinculadas a la **temporalidad y a la parcialidad**, factores que podrían impactar en sus salarios reales.
  - Algunos complementos, como las **Bajas por Incapacidad Temporal (IT)**, afectan principalmente al Personal de Sala y al Departamento Técnico. Aunque tanto hombres

como mujeres se han visto afectados en igual proporción en estos departamentos, las mujeres han percibido montos superiores, lo que indica un impacto más significativo en este grupo por el tiempo en el que se han encontrado de baja. Sería recomendable realizar una evaluación desde una perspectiva de género para identificar posibles factores que podrían estar afectando la salud laboral de las personas en estos departamentos, con el objetivo de implementar medidas que mitiguen su impacto.

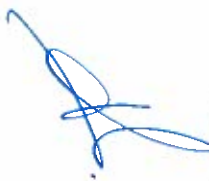
### MEDIDAS CORRECTORAS PROPUESTAS EN EL PLAN DE ACTUACIÓN

#### PUNTOS DE MEJORA

- Fundación Teatro de La Abadía dispone de un sistema de Valoración de puestos de trabajo que le ha permitido agrupar en diferentes escalas trabajos de igual valor. Se ha usado para ello una herramienta propia de Page Group.
- La brecha salarial global del 15% responde al mayor peso de los hombres en el Nivel 1 con salarios más elevados.
- El Nivel 1 hace virar la brecha a favor de los hombres. Este nivel está formado por la Alta Dirección (Gerencia y Director Artístico) así como otros puestos Directivos y de Responsables.


#### PUNTOS DE MEJORA-PLAN DE ACCIÓN

- Revisar la VPT de manera bienal y analizar el peso de cada factor por sexo, comparando una VPT con otra y analizando si el peso de los factores ha cambiado.
- Revisar si los complementos responden a criterios objetivos, justificados y neutros desde una perspectiva de género. En particular, revisar si los complementos valoran en mayor medida características presentes en las posiciones más masculinizadas.
- Revisar los salarios asociados a cada puesto y a cada sexo, de cara a equilibrar las diferencias halladas en puestos de igual valor. En caso de que fuera necesario, revisar posteriormente la valoración de puestos de trabajo, por si es necesario un reajuste de puntos y niveles.
- Revisar y rediseñar, en su caso, procesos de promoción interna que fomenten la movilidad a otros puestos de trabajo y grupos profesionales mejor remunerados y evitar la feminización o masculinización de ninguna posición.
- Realizar el Registro Retributivo anual cruzado por la clasificación profesional de convenio y la valoración de puestos de trabajo, mantenerlo actualizado todos los años, tal y como regula el RD 902/2020.
- Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de las retribuciones medias de mujeres y hombres por grupo profesional y VPT. En el caso de



detectarse desigualdades, se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras con plazo de aplicación.

### **ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DE LA PLANTILLA EN MATERIA DE IGUALDAD**



Con el propósito de identificar la percepción de la plantilla de Teatro de La Abadía acerca del Plan de Igualdad, las delegadas de personal llevaron a cabo una encuesta entre el personal de la plantilla en noviembre de 2023. El objetivo principal de esta encuesta, fue obtener una visión detallada de las opiniones en relación a cada uno de los apartados del Plan de Igualdad.



## 5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

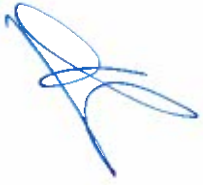
---

### OBJETIVOS GENERALES

1. Integrar en Teatro de La Abadía el **principio de igualdad de trato y de oportunidades** entre mujeres y hombres, aplicándolo en todos sus ámbitos e incorporándolo en su modelo de gestión.
2. Procurar una **representación equilibrada de hombres y mujeres** en todas las áreas de la empresa.
3. Impulsar la **promoción de las mujeres** a puestos de mayor responsabilidad en la Compañía, eliminando así la segregación vertical y cualquier posible discriminación indirecta hacia las mujeres.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal.
2. Mejorar los niveles de satisfacción de la plantilla con la empresa y evitar la rotación y la fuga de talentos.
3. Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sistema de selección y contratación.
4. Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de clasificación profesional.
5. Conocer el grado de satisfacción e implicación de la plantilla con la empresa.
6. Introducir la perspectiva de género en la política de salud laboral.
7. Garantizar la igualdad en las condiciones de trabajo.
8. Garantizar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos a la promoción interna.
9. Fomentar la presencia equilibrada de mujeres en puestos de responsabilidad.
10. Conseguir el equilibrio en la formación entre ambas plantillas (hombres y mujeres).
11. Incluir formación en materia de igualdad dentro de su plan de formación.
12. Reducir o eliminar las barreras que existan para acceder a la formación, teniendo en cuenta especialmente el género.
13. Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de toda la plantilla.
14. Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
15. Proteger y garantizar los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.



16. Transmitir el compromiso de Teatro La Abadía con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

17. Garantizar la igualdad retributiva en la empresa.






## 6. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS

EJES		OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal.	1. Sistematizar en una base de datos los diferentes procesos de selección que lleve a cabo la empresa, desagregando por sexo, puesto de trabajo, área/departamento, cantidad de CV recibidos, cantidad de personas entrevistadas, tipo de pruebas de acceso y personas escogidas para incorporarse en la compañía. En igualdad de condiciones y competencias, se dará preferencia a la contratación de la persona del sexo menos representado en el grupo y nivel del que se trate.
		Mejorar los niveles de satisfacción de la plantilla con la empresa y evitar la rotación y la fuga de talentos.	2. Analizar el motivo de los ceses, desagregados por sexo, que se produzcan durante los próximos años, especialmente del volumen de bajas voluntarias, y formalizar la entrevista de salida junto con un cuestionario que incluya ítems relativos a igualdad y conciliación.
		Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sistema de selección y contratación.	3. Elaborar un Protocolo de actuación que establezca los criterios de selección y contratación, que permita procesos transparentes y no discriminatorios por razón de sexo en el acceso al empleo y la contratación, dando cumplimiento al principio de igualdad.
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E		Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de clasificación profesional.	4. Elaborar un informe sobre la evolución de la representación femenina y masculina de la plantilla por niveles de valoración y por puestos de trabajo.

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EIES Y OBJETIVOS

EIES		OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
INFERRERPRESENTACIÓN FEMENINA			5. Actualizar la base de datos de la plantilla con su nivel formativo, de cara a conocer el grado de sobrequalificación y potencial existente, y poder realizar una cobertura interna de vacantes que favorezcan la promoción.
			6. Revisar y actualizar las descripciones de puestos de trabajo.
		Conocer el grado de satisfacción e implicación de la plantilla con la empresa.	7. Difundir anualmente encuestas de satisfacción y clima laboral, que incidan en la detección de las necesidades de la plantilla en materia de ordenación del tiempo de trabajo y flexibilidad en las áreas que se ven más afectadas por la actividad del teatro, así como acoso y otras materias relacionadas con la igualdad.
CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL		Introducir la perspectiva de género en la política de salud laboral.	8. Llevar a cabo un análisis con perspectiva de género de las necesidades de cada puesto en clave de prevención de riesgos laborales, que tenga especial en cuenta los riesgos psicosociales derivados de la atención al público.
		Garantizar la igualdad en las condiciones de trabajo.	9. Revisar las contrataciones anuales, por sexo, con el fin de mitigar la mayor parcialidad de las mujeres y poder equilibrar las condiciones laborales entre ambos sexos.
PROMOCIÓN PROFESIONAL		Garantizar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos a la promoción interna.	10. Realizar un estudio de las promociones durante la vigencia del plan, por sexo, puesto de trabajo y departamento y llevar un control anual de las mismas, creando una base de datos de seguimiento. Analizar con perspectiva de género si se están produciendo sesgos

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EIES Y OBJETIVOS

EIES		OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
			de discriminación indirecta y proponer medidas correctivas en ese caso.
			11. Establecer reuniones periódicas de evaluación de desempeño, que permitan medir la evolución del personal y diseñar acciones de desarrollo y crecimiento profesional.
	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres en puestos de responsabilidad.		12. Priorizar la promoción interna, salvo que no sea posible y, en tal caso, deberá ser motivada; y fomentar la presencia equilibrada de mujeres en puestos de responsabilidad.
	Garantizar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos a la promoción interna		13. Facilitar la igualdad en el acceso a todas las acciones que incidan en el desarrollo y capacitación del personal (formación, procesos de promoción...), especialmente a las personas con responsabilidades familiares.
	Conseguir el equilibrio en la formación entre ambas plantillas (hombres y mujeres)		14. Construir una base de datos que recoja toda la información necesaria sobre los cursos y la asistencia a los mismos por parte de toda la plantilla. Realizar un control exhaustivo de las horas dedicadas por persona.
FORMACIÓN	Incluir formación en materia de igualdad dentro de su plan de formación		15. Desarrollar un programa formativo, dirigido a todas las áreas, que incluya formaciones en igualdad (prevención del acoso, sensibilización, prevención de la violencia de género, etc). Incluir un

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EIES Y OBJETIVOS

EIES		OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
		Reducir o eliminar las barreras que existan para acceder a la formación, teniendo en cuenta especialmente el género.	<p>16. Informar (previo consentimiento) a las personas que se encuentren en permiso por nacimiento, adopción o acogida, así como a aquellas que se encuentren en situación de excedencia por cuidado de menores y familiares, para que puedan participar en cursos de formación.</p> <p>17. Comprobar periódicamente que aquellas personas que están en situación de guarda legal (reincorporación de excedencias, reducciones de jornada) cuentan con las mismas oportunidades de desarrollo profesional (cursos de reciclaje y adaptación al puesto, cursos de mejora en el puesto, etc.) que el resto de trabajadores/as.</p> <p>18. Comunicar a través de una guía o folleto todos los permisos en materia de conciliación que ofrece la empresa, tanto los mínimos legales, como las mejoras.</p> <p>19. Disponer de una bolsa de 20 horas anuales de libre disposición (no justificadas ni acumulables).</p> <p>20. Estudiar la posibilidad de ofrecer medidas de flexibilidad para la plantilla que se ubica en el Departamento Técnico y Sala.</p>
<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de toda la plantilla.		

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EIES Y OBJETIVOS

EIES		OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO. VIOLENCIA DE GÉNERO	Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.	21. Difundir el Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo anualmente a toda la plantilla.	
	Proteger y garantizar los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.	22. Elaborar un Protocolo de Atención a Víctimas de Violencia de Género, que recoja los derechos básicos a los que las mujeres víctimas pueden acogerse (tanto los recogidos por la Ley, como las mejoras que puedan introducirse desde la empresa) y difundirlo.	
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO	Transmitir el compromiso de Teatro La Abadía con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	23. Difundir el Plan de Igualdad y el protocolo de lenguaje inclusivo a toda la plantilla.	
		24. Desarrollar acciones o campañas específicas de sensibilización en materia de igualdad y diversidad en días señalados: 22 de febrero, 8 de marzo, 17 de mayo, 25 de noviembre, etc. Visibilizar con acciones (lazo, chapa, iluminación fachada)	
		25. Difundir el compromiso con la igualdad a través de la página web.	
AUDITORÍA RETRIBUTIVA	Garantizar la igualdad retributiva en la empresa.	26. Revisión bianual de la Valoración de Puestos de Trabajo, analizando el peso de cada factor por sexo.	

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EIES Y OBJETIVOS

EIES		OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
			<p>27. Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de las retribuciones medias de mujeres y hombres por grupo profesional. En el caso de detectarse desigualdades, se realizarán medidas correctoras con plazo de aplicación.</p> <p>28. Realizar el Registro Retributivo anual, cruzado por categorías y puestos de igual valor, y justificar las brechas salariales superiores al 5%, de acuerdo con la nueva Directiva UE 2023/970. Aplicar las medidas correctivas para eliminar las brechas detectadas.</p>

*(Handwritten signatures and initials in blue ink)*

## EJE 5: FORMACIÓN

<b>MEDIDA</b> 14	Construir una base de datos que recoja toda la información necesaria sobre los cursos y la asistencia a los mismos por parte de toda la plantilla. Realizar un control exhaustivo de las horas dedicadas por persona.		
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Conseguir el equilibrio en la formación entre ambas plantillas (hombres y mujeres)		
<b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>	Con el objetivo de conseguir un equilibrio tanto en la oferta formativa como en las horas de formación entre los trabajadores y las trabajadoras, se elaborará una base de datos en la que se recoja, segregada por sexos, toda aquella información necesaria para poder conocer si la oferta formativa está destinada a toda la plantilla, así como sus horarios, modalidades de impartición, duración, participantes, etc.		
<b>GRUPO DESTINATARIO</b>	Toda la plantilla		
<b>RECURSOS</b>	Recursos humanos, materiales y económicos propios.		
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Departamento de Administración		
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	Continua	<b>CALENDARIZACIÓN</b>	Base de datos, primer trimestre tras la aprobación del plan. Actualización durante toda la vigencia del Plan.
<b>SEGUIMIENTO</b>	2º semestre 2024, 2025, 2026, 2027.	<b>EVALUACIÓN</b>	1º semestre 2026 1º semestre 2028
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Base de datos elaborada (Sí/No)</li> <li>• N.º de campos incluidos para la recogida de la información necesaria.</li> <li>• Se mantiene actualizada (Sí/No)</li> <li>• Análisis de los datos aportados, segregados por sexo.</li> </ul>		

<b>MEDIDA 13</b>		Facilitar la igualdad en el acceso a todas las acciones que incidan en el desarrollo y capacitación del personal (formación, procesos de promoción...), especialmente a las personas con responsabilidades familiares.	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Garantizar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos a la promoción interna.		
<b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>	Para que toda la plantilla tenga la misma facilidad para acceder a la realización de las acciones destinadas al desarrollo y mejora profesional se establecerán criterios para garantizar el acceso del personal a dichas acciones, prestando especial atención a aquellas personas con responsabilidades familiares, por ejemplo, que se puedan realizar dentro del horario laboral, flexibilizando las convocatorias, etc.		
<b>GRUPO DESTINATARIO</b>	Toda la plantilla, especialmente a las personas con responsabilidades familiares.		
<b>RECURSOS</b>	Recursos humanos, materiales y económicos propios.		
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Gerencia y Responsables de Departamento		
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	Continua	<b>CALENDARIO</b>	Toda la vigencia del plan
<b>SEGUIMIENTO</b>	2º semestre 2024, 2025, 2026, 2027.	<b>EVALUACIÓN</b>	1º semestre 2026 1º semestre 2028
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enumeración de las medidas de desarrollo y capacitación personal realizadas o a realizar.</li> <li>• Estudio de la viabilidad de realización de las personas participantes. (Sí/No)</li> <li>• N.º y % de personas convocadas que han realizado las acciones, segregado por sexo.</li> <li>• Impacto en la plantilla.</li> </ul>		

<b>MEDIDA 12</b>	Priorizar la promoción interna, salvo que no sea posible y, en tal caso, deberá ser motivado.		
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres en puestos de responsabilidad.		
<b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>	Cuando se produzca la necesidad de una vacante, que por sus características y requisitos del puesto, que pueda ser cubierta por personal propio de la compañía, se procederá a la publicación de la misma y a la motivación para presentar sus candidaturas especialmente de la plantilla de trabajadoras, con el objetivo de que se pueda cubrir esa vacante con talento interno.		
<b>GRUPO DESTINATARIO</b>	Toda la plantilla		
<b>RECURSOS</b>	Recursos humanos, materiales y económicos propios.		
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Gerencia		
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	Continua	<b>CALENDARIO</b>	Toda la vigencia del plan
<b>SEGUIMIENTO</b>	2º semestre 2024, 2025, 2026, 2027.	<b>EVALUACIÓN</b>	1º semestre 2026 1º semestre 2028
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de vacantes libres.</li> <li>• Publicación interna de las mismas (Sí/No)</li> <li>• Acciones de motivación para la presentación de candidaturas.</li> <li>• N.º de candidaturas presentadas por vacante, desagregado por sexo.</li> <li>• N.º y % de vacantes cubiertas con personal interno.</li> <li>• Impacto en la plantilla.</li> </ul>		

<b>MEDIDA 11</b>		Establecer reuniones periódicas de evaluación de desempeño, que permitan medir la evolución del personal y diseñar acciones de desarrollo y crecimiento profesional.	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Garantizar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos a la promoción interna.		
<b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>	Con la finalidad de realizar un buen seguimiento del desarrollo y crecimiento profesional de la plantilla se establecerán periódicamente reuniones de evaluación del personal. Dichas reuniones facilitarán información sobre la evolución de cada trabajador/a permitiendo el diseño de acciones de desarrollo y crecimiento profesional adecuadas y oportunas para la plantilla.		
<b>GRUPO DESTINATARIO</b>	Toda la plantilla		
<b>RECURSOS</b>	Recursos humanos, materiales y económicos propios.		
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Gerencia y Responsables de Departamento		
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	Anual	<b>CALENDARIO</b>	Tras la aprobación del plan y de forma anual
<b>SEGUIMIENTO</b>	2º semestre 2024, 2025, 2026, 2027.	<b>EVALUACIÓN</b>	1º semestre 2026 1º semestre 2028
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º y fechas de las reuniones mantenidas.</li> <li>• N.º y % de personas evaluadas, segregado por sexo,</li> <li>• Enumeración de las acciones de desarrollo y crecimiento profesional diseñadas.</li> <li>• Impacto en la plantilla.</li> </ul>		

## EJE 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

<b>MEDIDA 10</b>	Realizar un estudio de las promociones durante la vigencia del plan, por sexo, puesto de trabajo y departamento y llevar un control anual de las mismas, creando una base de datos de seguimiento. Analizar con perspectiva de género si se están produciendo sesgos de discriminación indirecta y proponer medidas correctivas en ese caso.		
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Garantizar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos a la promoción interna.		
<b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>	<p>El seguimiento de la evolución de las promociones de la plantilla permite comprobar si se está alcanzando el objetivo de equilibrar los puestos, categorías y departamentos entre hombres y mujeres. El seguimiento se realizará a través de una base de datos creada a tal efecto, y se reflejará en un informe que detalle, por sexos, las personas promocionadas, a qué puestos han promocionado y a qué pruebas de selección se han sometido.</p> <p>Una vez elaborado el informe y presentado a la Comisión de Seguimiento, se irá actualizando conforme vayan promocionando nuevas personas de la plantilla.</p>		
<b>GRUPO DESTINATARIO</b>	Toda la plantilla, en especial, aquella con potencial para promocionar.		
<b>RECURSOS</b>	Recursos económicos en función del presupuesto.		
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Externalizada		
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	Bienal	<b>CALENDARIO</b>	Mitad de vigencia del Plan y final del Plan
<b>SEGUIMIENTO</b>	1 <sup>er</sup> semestre 2026 1 <sup>er</sup> semestre 2028	<b>EVALUACIÓN</b>	1 <sup>er</sup> semestre 2026 1 <sup>er</sup> semestre 2028
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Base de datos creada (Sí/No).</li> <li>• Estudio bienal realizado (Sí/No).</li> <li>• Nº de mujeres y de hombres promocionados, por puesto de trabajo y departamento.</li> <li>• Tipo de pruebas realizadas en cada promoción.</li> <li>• Impacto de la medida en el equilibrio entre hombres y mujeres por áreas de la empresa.</li> </ul>		

<b>MEDIDA</b> 9		Revisar las contrataciones anuales, por sexo, con el fin de mitigar la mayor parcialidad de las mujeres y poder equilibrar las condiciones laborales entre ambos sexos.	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Garantizar la igualdad en las condiciones de trabajo.		
<b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>	Se procederá al estudio de la viabilidad de aumentar las horas de las contrataciones parciales, especialmente en la plantilla de trabajadoras, con el fin de garantizar la igualdad en las condiciones de trabajo.		
<b>GRUPO DESTINATARIO</b>	Toda la plantilla, especialmente la plantilla de trabajadoras.		
<b>RECURSOS</b>	Recursos humanos, materiales y económicos propios.		
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Departamento de Administración		
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	Anual	<b>CALENDARIO</b>	2º semestre 2024, 2025, 2026 y 2027.
<b>SEGUIMIENTO</b>	1º semestre 2025, 2026, 2027 y 2028.	<b>EVALUACIÓN</b>	1º semestre 2026 1º semestre 2028
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de contratos revisados, segregados por sexo.</li> <li>N.º y % de contratos en los que se han ampliado el número de horas de jornada, segregados por sexo.</li> <li>Impacto en la plantilla.</li> </ul>		

<b>MEDIDA 8</b>		Llevar a cabo un análisis con perspectiva de género de las necesidades de cada puesto en clave de prevención de riesgos laborales, que tenga especial en cuenta los riesgos psicosociales derivados de la atención al público.	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Introducir la perspectiva de género en la política de salud laboral.		
<b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>	<p>Conocer las necesidades de cada puesto de trabajo desde una perspectiva de género, permite adaptar las condiciones de cada posición a cada persona, atender sus necesidades y mejorar el nivel de vida de hombres y mujeres.</p> <p>Un entorno seguro y un buen ambiente de trabajo contribuye a mejorar la calidad y la eficiencia de la plantilla.</p> <p>Para ello, se analizará en clave de prevención de riesgos laborales el impacto de cada puesto sobre hombres y mujeres, procurando adaptar cada posición a la diferente fisionomía y riesgos de cada sexo y tipo de cuerpo. Se revisará y modificará, en su caso, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.</p>		
<b>GRUPO DESTINATARIO</b>	Toda la plantilla		
<b>RECURSOS</b>	Recursos económicos en función del presupuesto.		
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Externalizada		
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	Puntual	<b>CALENDARIO</b>	Primer trimestre tras la aprobación del plan.
<b>SEGUIMIENTO</b>	2º semestre 2024	<b>EVALUACIÓN</b>	1º semestre 2026 1º semestre 2028
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de puestos revisados con perspectiva de género.</li> <li>• N.º y tipo de factores que han sido revisados.</li> <li>• N.º de cambios necesarios propuestos en función del sexo.</li> <li>• N.º de cambios realizados.</li> <li>• N.º de cambios realizados en el Plan general de PRL.</li> <li>• Impacto en la plantilla.</li> </ul>		

## EJE 3: CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL

<b>MEDIDA</b> 7	Difundir anualmente encuestas de satisfacción y clima laboral, que incidan en la detección de las necesidades de la plantilla en materia de ordenación del tiempo de trabajo y flexibilidad en las áreas que se ven más afectadas por la actividad del teatro, así como acoso y otras materias relacionadas con la igualdad.		
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Conocer el grado de satisfacción e implicación de la plantilla con la empresa.		
<b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>	<p>Con el objetivo de conocer el grado de satisfacción de la plantilla con sus condiciones de trabajo, así como sus necesidades personales y de conciliación, se realizará una encuesta de satisfacción y de clima cada año. Con la información obtenida, se podrán diseñar medidas tanto necesarias como de mejora para mantener un buen nivel de satisfacción de la plantilla, para disminuir las reducciones de jornada, reducir bajas y absentismos, garantizar la estabilidad, etc.</p> <p>La encuesta estará adaptada a la singularidad de la actividad teatral, e incluirá preguntas relacionadas con el Plan de igualdad, medidas de conciliación o prevención del acoso, entre otras.</p> <p>Se presentará previamente a la Comisión de Seguimiento para su validación.</p>		
<b>GRUPO DESTINATARIO</b>	Toda la plantilla		
<b>RECURSOS</b>	Recursos económicos en función del presupuesto.		
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Externalizada		
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	Anual	<b>CALENDARIO</b>	1 <sup>er</sup> semestre de 2025, 2026, 2027 y 2028.
<b>SEGUIMIENTO</b>	2 <sup>º</sup> semestre 2025, 2026, 2027	<b>EVALUACIÓN</b>	1 <sup>er</sup> semestre 2026 1 <sup>er</sup> semestre 2028
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta realizada (Sí/No)</li> <li>• Resultados obtenidos segregados por sexo.</li> <li>• Medidas necesarias y de mejoras a implantar.</li> <li>• N.º de cambios realizados.</li> <li>• Evolución de los resultados de la encuesta en el tiempo.</li> <li>• Impacto en la plantilla.</li> </ul>		

<b>MEDIDA</b> 6		Revisar y actualizar las descripciones de puestos de trabajo.	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de clasificación profesional.		
<b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>	Con el objetivo de garantizar la perspectiva de género en la clasificación profesional de la empresa y la ausencia de sesgos de género en la valoración de los puestos, se procederá a revisar y a actualizar las descripciones de todos los puestos de trabajo teniendo en cuenta, entre otros, factores como: requisitos formativos / académicos, experiencia, funciones concretas del puesto, condiciones de trabajo (relacionadas con horarios, flexibilidad, conciliación) y esfuerzo físicos, carga emocional, etc., así como el lenguaje utilizado en la descripción.		
<b>GRUPO DESTINATARIO</b>	Toda la plantilla		
<b>RECURSOS</b>	Recursos económicos en función del presupuesto.		
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Externalizada y RLPT		
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	Anual	<b>CALENDARIO</b>	Al año de aprobación del plan.
<b>SEGUIMIENTO</b>	2º semestre 2025	<b>EVALUACIÓN</b>	1º semestre 2026 1º semestre 2028
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de descripciones de puestos revisadas y actualizadas.</li> <li>• N.º y tipo de factores que han sido actualizados/revisados.</li> <li>• N.º de cambios realizados.</li> </ul>		

<b>MEDIDA 5</b>		Actualizar la base de datos de la plantilla con su nivel formativo, de cara a conocer el grado de sobrecualificación y potencial existente, y poder realizar una cobertura interna de vacantes que favorezcan la promoción.	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de clasificación profesional.		
<b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>	Se mantendrá actualizada la base de datos con el nivel formativo de la plantilla con el objetivo de ser consultada cara a posibles promociones para que éstas sean cubiertas con personal propio. Se prestará especial atención a aquellas personas que se encuentren sobrecualificadas en el puesto que desempeñan, así como se observará las posibles necesidades formativas a cubrir.		
<b>GRUPO DESTINATARIO</b>	Toda la plantilla		
<b>RECURSOS</b>	Recursos propios, materiales y económicos propios.		
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Departamento de Administración		
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	Continua	<b>CALENDARIO</b>	Base de datos, primer trimestre tras la aprobación del plan. Actualización durante toda la vigencia del Plan.
<b>SEGUIMIENTO</b>	Semestral	<b>EVALUACIÓN</b>	1 <sup>er</sup> semestre 2026 1 <sup>er</sup> semestre 2028
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Base de datos actualizada (Sí/No)</li> <li>• Sobrecualificaciones/potencialidades detectadas.</li> <li>• Consultas realizadas para posibles promociones</li> <li>• Impacto en las promociones producidas.</li> </ul>		

## EJE 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

<b>MEDIDA</b> 4	Elaborar un informe sobre la evolución de la representación femenina y masculina de la plantilla por niveles de valoración y por puestos de trabajo.		
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de clasificación profesional.		
<b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>	<p>Anualmente se llevará a cabo un análisis cuantitativo y cualitativo de la evolución de la plantilla por niveles de valoración y por puestos de trabajo, desagregado por sexo, que tendrá en cuenta las altas, ceses y promociones ocurridas durante el último año. Para ello, se contará con una base de datos actualizada.</p> <p>Se emitirá un Informe de resultados de evolución de la plantilla que será trasladado a la Comisión de Seguimiento para su conocimiento y control.</p>		
<b>GRUPO DESTINATARIO</b>	Toda la plantilla		
<b>RECURSOS</b>	Recursos económicos en función del presupuesto		
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Externalizada		
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	Bienal	<b>CALENDARIO</b>	Mitad de vigencia del Plan y final del Plan
<b>SEGUIMIENTO</b>	1 <sup>er</sup> semestre 2026 1 <sup>er</sup> semestre 2028	<b>EVALUACIÓN</b>	1 <sup>er</sup> semestre 2026 1 <sup>er</sup> semestre 2028
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Base de datos elaborada (Sí/No)</li> <li>• Se mantiene actualizada (Sí/No)</li> <li>• Resultados del análisis realizado (Sí/No)</li> <li>• Informe bienal realizado y presentado a la Comisión de seguimiento.</li> </ul>		

<b>MEDIDA</b> <b>3</b>	Elaborar un Protocolo de actuación que establezca los criterios de selección y contratación, que permita procesos transparentes y no discriminatorios por razón de sexo en el acceso al empleo y la contratación, dando cumplimiento al principio de igualdad.		
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sistema de selección y contratación.		
<b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>	El Protocolo, acordado con la RLPT, contará con un procedimiento de actuación común a la hora de seleccionar candidaturas en todos los departamentos, así como se revisarán y homogeneizarán los guiones de entrevistas utilizados, garantizando su neutralidad y la ausencia de sesgos de género, e incorporando los criterios que se tendrán en cuenta para garantizar la diversidad e igualdad en los procesos de reclutamiento, selección y contratación.		
<b>GRUPO DESTINATARIO</b>	Equipo de selección y contratación		
<b>RECURSOS</b>	Recursos económicos en función del presupuesto.		
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Externalizada		
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	Puntual	<b>CALENDARIO</b>	Primer trimestre tras la aprobación del Plan.
<b>SEGUIMIENTO</b>	2º semestre 2024	<b>EVALUACIÓN</b>	1º semestre 2026 1º semestre 2028
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo elaborado (Sí/No)</li> <li>• Elaborado con perspectiva de género (Sí/No)</li> <li>• Difusión a las personas encargadas de la selección y contratación (Sí/No).</li> <li>• Evaluación de la eficacia del protocolo por parte de las personas que realizan selección.</li> <li>• Impacto en la plantilla.</li> </ul>		

*[Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin]*

<b>MEDIDA 2</b>		Analizar el motivo de los ceses, desagregados por sexo, que se produzcan durante los próximos años, especialmente del volumen de bajas voluntarias, y formalizar la entrevista de salida junto con un cuestionario que incluya ítems relativos a igualdad y conciliación.	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Mejorar los niveles de satisfacción de la plantilla con la empresa y evitar la rotación y la fuga de talentos.		
<b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>	<p>Con la finalidad de mejorar los procesos de gestión de personas y evitar bajas voluntarias de la compañía, se realizarán entrevistas formales de salida para conocer las causas y así poder detectar posibles deficiencias, identificar posibles problemas no detectados previamente por los/as responsables, para evitar posibles salidas futuras y garantizar que se está aplicando el principio de no discriminación.</p> <p>Se analizará dicha información, con el propósito de implementar posibles mejoras en la organización y reducir la tasa de abandono, reteniendo al talento interno de la empresa.</p>		
<b>GRUPO DESTINATARIO</b>	Totalidad de la plantilla.		
<b>RECURSOS</b>	Recursos económicos en función del presupuesto		
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Externalizada		
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	Continua	<b>CALENDARIO</b>	Al año de aprobación del plan y, posteriormente, cada 2 años.
<b>SEGUIMIENTO</b>	2º semestre 2025 2º semestre 2027	<b>EVALUACIÓN</b>	1º semestre 2026 1º semestre 2028
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta de salida diseñada.</li> <li>• N.º y % de hombres y mujeres que han contestado a las encuestas de salida.</li> <li>• Recopilación anual de información y elaboración de informe.</li> <li>• N.º y tipo de medidas correctoras puestas en marcha tras los informes.</li> <li>• Evolución de las bajas a lo largo de la vigencia del plan.</li> </ul>		

## FICHAS DE MEDIDAS POR EJES

## EJE 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

<b>MEDIDA</b> 1	Sistematizar en una base de datos los diferentes procesos de selección que lleve a cabo la empresa, desagregando por sexo, puesto de trabajo, área/departamento, cantidad de CV recibidos, cantidad de personas entrevistadas, tipo de pruebas de acceso y personas escogidas para incorporarse en la compañía. En igualdad de condiciones y competencias, se dará preferencia a la contratación de la persona del sexo menos representado en el grupo y nivel del que se trate.		
	<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal.	
<b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>	<p>Con el objetivo de garantizar que los procesos de selección y contratación se realicen de forma objetiva, se procederá a recoger en una base de datos, desagregando por sexo, puesto de trabajo, área/departamento, cantidad de CV recibidos, cantidad de personas entrevistadas, tipo de pruebas de acceso y personas escogidas para entrar en la empresa.</p> <p>Para evitar la segregación horizontal y la segregación vertical, a igualdad de condiciones, se dará preferencias a la contratación de la persona del sexo menos representado en el grupo/nivel al que pertenezca el puesto que se vaya a ocupar.</p>		
<b>GRUPO DESTINATARIO</b>	Toda la plantilla		
<b>RECURSOS</b>	Recursos humanos, materiales y económicos propios		
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Departamento de Administración.		
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	Continua	<b>CALENDARIO</b>	Base de datos, primer trimestre tras la aprobación del plan. Actualización toda la vigencia del Plan.
<b>SEGUIMIENTO</b>	Semestral	<b>EVALUACIÓN</b>	1 <sup>er</sup> semestre 2026 1 <sup>er</sup> semestre 2028
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Base de datos elaborada (Sí/No).</li> <li>• N.º y % de mujeres y hombres incorporados en la empresa en el último año, por departamento, puesto y centro de trabajo.</li> <li>• Nivel de satisfacción de su uso por el departamento.</li> <li>• Se mantiene actualizada (Sí/No).</li> <li>• Impacto en la plantilla.</li> </ul>		

<b>MEDIDA</b> <b>15</b>	Desarrollar un programa formativo, dirigido a todas las áreas, que incluya formaciones en igualdad (prevención del acoso, sensibilización, prevención de la violencia de género, etc). Incluir un módulo formativo de sensibilización en igualdad de oportunidades para las nuevas incorporaciones (como formación de acogida).		
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Incluir formación en materia de igualdad dentro de su plan de formación.		
<b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>	<p>Para conseguir que la Igualdad se establezca de manera transversal, la formación para la plantilla es una vía fundamental. Para ello, se elaborará un programa formativo que incluya formaciones en igualdad; por ejemplo, de sensibilización, prevención de la violencia de género, corresponsabilidad, etc, destinada a toda la plantilla.</p> <p>Además, se incluirá un módulo formativo de sensibilización en igualdad de oportunidades dentro de la formación de acogida de las nuevas incorporaciones.</p>		
<b>GRUPO DESTINATARIO</b>	Toda la plantilla.		
<b>RECURSOS</b>	Recursos personales, materiales y económicos propios.		
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Departamento de Administración		
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	Anual	<b>CALENDARIZACIÓN</b>	2º semestre 2024 (para 2025) y anual
<b>SEGUIMIENTO</b>	1º semestre 2025, 2026, 2027, 2028.	<b>EVALUACIÓN</b>	1º semestre 2026 1º semestre 2028
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contenidos incluidos en el programa formativo.</li> <li>• N.º de personas participantes en cada una de las formaciones, segregado por sexo.</li> <li>• Módulo formativo de sensibilización en igualdad elaborado (Sí/No).</li> <li>• N.º de nuevas incorporaciones segregadas por sexo, formadas al incorporarse en la empresa.</li> <li>• Nivel de satisfacción de las personas participantes.</li> <li>• Impacto en la plantilla.</li> </ul>		

<b>MEDIDA</b> 16	Informar (previo consentimiento) a las personas que se encuentren en permiso por nacimiento, adopción o acogida, así como a aquéllas que se encuentren en situación de excedencia por cuidado de menores y familiares, para que puedan participar en cursos de formación.		
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Reducir o eliminar las barreras que existan para acceder a la formación, teniendo en cuenta especialmente el género.		
<b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>	<p>Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de permiso o excedencia por cuidado de menores o familiares podrán firmar un acuerdo con la empresa por el que, durante la situación de baja, podrán participar en la formación que ofrezca la compañía.</p> <p>Se podrá incluir un párrafo en el documento de solicitud de la excedencia o permiso, para informar sobre la posibilidad de acceder, si así lo desea, a la formación impartida en la empresa durante el periodo de excedencia.</p>		
<b>GRUPO DESTINATARIO</b>	Personal en situación de excedencia por razones de guarda legal o permiso por nacimiento.		
<b>RECURSOS</b>	Recursos humanos, materiales y económicos propios		
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Departamento de Administración		
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	Continua	<b>CALENDARIZACIÓN</b>	Toda la vigencia del plan
<b>SEGUIMIENTO</b>	2º semestre 2024, 2025, 2026, 2027.	<b>EVALUACIÓN</b>	1º semestre 2026 1º semestre 2028
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de personas, por sexo, que autorizan ser informados/as de las posibles formaciones.</li> <li>N.º de personas, por sexo, en situación de excedencia por cuidado de menores y familiares, que han realizado formaciones durante su excedencia.</li> <li>Satisfacción de las personas participantes.</li> </ul>		

**EJE 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

<b>MEDIDA 17</b>	Comprobar periódicamente que aquellas personas que están en situación de guarda legal (reincorporación de excedencias, reducciones de jornada) cuentan con las mismas oportunidades de desarrollo profesional (cursos de reciclaje y adaptación al puesto, cursos de mejora en el puesto, etc.) que el resto de trabajadores/as.		
	<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de toda la plantilla.	
<b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>	Para garantizar la igualdad de oportunidades para toda la plantilla, se procederá periódicamente a comprobar el acceso a las acciones relacionadas con su desarrollo profesional, de aquellas personas que se encuentran en situación de guarda legal, bien teniendo reducción de jornada, por reincorporarse tras excedencia o permisos. En el caso de detectar posibles obstáculos que dificulten dicho acceso, se establecerán medidas para la eliminación de dichas dificultades.		
<b>GRUPO DESTINATARIO</b>	Personal en situación de guarda legal.		
<b>RECURSOS</b>	Recursos humanos, materiales y económicos propios		
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Gerencia y responsables de cada departamento.		
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	Continua	<b>CALENDARIZACIÓN</b>	Toda la vigencia del plan
<b>SEGUIMIENTO</b>	2º semestre 2024, 2025, 2026, 2027.	<b>EVALUACIÓN</b>	1º semestre 2026 1º semestre 2028
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Listado de trabajadores/as en situación de guarda legal</li> <li>Enumeración de acciones para el desarrollo profesional realizadas.</li> <li>% de plantilla en situación de guarda legal asistente a las acciones de desarrollo, segregado por sexo.</li> <li>Fechas y comprobación de las acciones realizadas por personas en situación de guarda legal.</li> <li>Cambios necesarios a implantar para eliminación de obstáculos de acceso a dichas medidas.</li> <li>Impacto en la plantilla.</li> </ul>		

<b>MEDIDA 18</b>		Comunicar a través de una guía o folleto todos los permisos en materia de conciliación que ofrece la empresa, tanto los mínimos legales, como las mejoras.	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de toda la plantilla.		
<b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>	Con la finalidad de que toda la plantilla conozca sus derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, se recopilará en una guía o en folletos informativos todas las medidas que ofrezca la empresa para conciliar, tanto por convenio como las mejoras del convenio.		
<b>GRUPO DESTINATARIO</b>	Toda la plantilla.		
<b>RECURSOS</b>	Recursos humanos, materiales y económicos propios		
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Departamento de Comunicación / Comisión de Seguimiento		
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	Puntual	<b>CALENDARIZACIÓN</b>	Enero 2025
<b>SEGUIMIENTO</b>	2º semestre 2025, 2026, 2027.	<b>EVALUACIÓN</b>	1º semestre 2026 1º semestre 2028
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guía o folleto informativo realizado (Sí/No).</li> <li>• Número y tipo de canales de comunicación utilizados para difundir el protocolo.</li> <li>• Impacto en la plantilla.</li> </ul>		

<b>MEDIDA 19</b>		Disponer de una bolsa de 20 horas anuales de libre disposición (no justificadas ni acumulables).	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de toda la plantilla.		
<b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>	<p>Con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de toda la plantilla, se establecerá una bolsa de 20 horas anuales de libre disposición de cada trabajador y trabajadora. Estas horas no serán necesaria su justificación de disfrute ni podrán ser acumuladas.</p> <p>Se procederá a difundir a toda la plantilla las normas de uso de esta bolsa de horas y a crear un sistema de seguimiento y control de las mismas.</p>		
<b>GRUPO DESTINATARIO</b>	Toda la plantilla		
<b>RECURSOS</b>	Recursos humanos, materiales y económicos propios		
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Gerencia		
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	Continua	<b>CALENDARIZACIÓN</b>	Toda la vigencia del plan
<b>SEGUIMIENTO</b>	2º semestre 2024, 2025, 2026, 2027.	<b>EVALUACIÓN</b>	1º semestre 2026 1º semestre 2028
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecimiento de los criterios y normas de uso de la bolsa de horas. (Sí/No).</li> <li>• Sistema de seguimiento y control establecido (Sí/No)</li> <li>• Difusión informativa a toda la plantilla (Sí/No)</li> <li>• Enumeración de los canales de difusión.</li> <li>• Información a toda la plantilla (Sí/No).</li> <li>• Estudio anual del uso de la bolsa de horas, segregado por sexo.</li> <li>• Impacto en la plantilla.</li> </ul>		

*[Handwritten signatures and notes in blue ink on the left margin]*

<b>MEDIDA 20</b>		Estudiar la posibilidad de ofrecer medidas de flexibilidad para la plantilla que se ubica en el Departamento Técnico y el Departamento Sala.	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de toda la plantilla.		
<b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>	Como compromiso de Teatro La Abadía con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de toda la plantilla y siendo conscientes de que no todos los puestos de trabajo conllevan la misma disponibilidad horaria, se estudiarán posibles medidas de flexibilidad para los departamentos de Técnico y Sala.		
<b>GRUPO DESTINATARIO</b>	Departamento Técnico y Departamento Sala		
<b>RECURSOS</b>	Recursos humanos, materiales y económicos propios		
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Gerencia / Delegadas de personal		
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	Puntual	<b>CALENDARIZACIÓN</b>	1º semestre 2025
<b>SEGUIMIENTO</b>	2º semestre 2025, 2026, 2027.	<b>EVALUACIÓN</b>	1º semestre 2026 1º semestre 2028
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enumeración de posibles medidas de flexibilidad a implantar.</li> <li>• Viabilidad de las mismas.</li> <li>• Enumeración de las medidas a implantar.</li> <li>• Grado de satisfacción del personal del Departamento Técnico y Sala.</li> <li>• Impacto en la plantilla.</li> </ul>		

**EJE 7: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.  
VIOLENCIA DE GÉNERO.**

<b>MEDIDA</b> 21		Difundir el Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo anualmente a toda la plantilla.	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.		
<b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>	<p>Con la finalidad de que toda la plantilla conozca el protocolo de prevención del acoso, y sepa cómo actuar si detecta algún caso, se realizará una campaña de difusión por varios medios: intranet (que se quedará como información permanente), tabloneros de anuncios, correos electrónicos...</p> <p>Además, se informará de su ubicación para poder ser consultado cuando sea necesario.</p>		
<b>GRUPO DESTINATARIO</b>	Toda la plantilla.		
<b>RECURSOS</b>	Recursos humanos, materiales y económicos propios.		
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Departamento de Comunicación		
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	Anual	<b>CALENDARIO</b>	Enero 2025 y anual
<b>SEGUIMIENTO</b>	2º semestre 2025, 2026, 2027.	<b>EVALUACIÓN</b>	1º semestre 2026 1º semestre 2028
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difusión realizada a la plantilla (Sí/No)</li> <li>• Tipo de medios y canales utilizados para la difusión.</li> <li>• % de plantilla informada.</li> <li>• Información sobre la ubicación del Protocolo (Sí/No)</li> <li>• Impacto en la plantilla.</li> <li>• N.º y tipo de comunicaciones/denuncias recibidas a través de los canales establecidos, segregadas por sexo.</li> <li>• N.º de procedimientos resueltos por la Comisión de Investigación y/o por la Comisión instructora.</li> </ul>		

<b>MEDIDA</b> 22	Elaborar un Protocolo de Atención a Víctimas de Violencia de Género, que recoja los derechos básicos a los que las mujeres víctimas pueden acogerse (tanto los recogidos por la Ley, como las mejoras que puedan introducirse desde la empresa) y difundirlo.		
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Proteger y garantizar los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.		
<b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>	<p>Con el fin de asegurar la protección de las trabajadoras, se establecerá un protocolo de actuación en caso de que alguna de ellas sufra violencia de género.</p> <p>De esta manera, se establecerán las medidas oportunas en los diferentes casos, para garantizar que las mujeres que se encuentran en esta situación estén seguras en el entorno laboral, así como fuera de éste en la medida que sea posible dentro del alcance de la empresa.</p> <p>En dicho protocolo, se detallarán las personas referentes a las que se deberá acudir para trasladar cualquier tipo de situaciones.</p> <p>Además, en el protocolo se incluirán todos los derechos recogidos por ley además de aquellas mejoras que la empresa acuerde.</p> <p>Se informará a la plantilla de la existencia de dicho protocolo.</p>		
<b>GRUPO DESTINATARIO</b>	Plantilla de trabajadoras, con difusión a toda la plantilla.		
<b>RECURSOS</b>	Recursos personales, materiales y económicos propios.		
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Departamento de Comunicación y Comisión de Seguimiento, a propuesta de la parte social.		
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	Puntual	<b>CALENDARIO</b>	Enero 2025
<b>SEGUIMIENTO</b>	2º semestre 2025	<b>EVALUACIÓN</b>	1º semestre 2026 1º semestre 2028
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo elaborado (Sí/No)</li> <li>• Contenido incluido en el mismo.</li> <li>• Plantilla informada de su existencia y de las personas referentes a quien acudir (Sí/No).</li> <li>• N.º de veces activado.</li> <li>• Impacto en la plantilla.</li> </ul>		

**EJE 8: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO**

<b>MEDIDA</b> 23		Difundir el Plan de Igualdad y el protocolo de lenguaje inclusivo a toda la plantilla.	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Transmitir el compromiso de Teatro La Abadía con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.		
<b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>	<p>Puesta a disposición de la plantilla del documento íntegro del Plan de Igualdad para su consulta, así como el protocolo de lenguaje inclusivo. Ambos documentos podrán estar disponible, tanto de forma física en lugares visibles de la empresa, como de forma virtual a través de los canales de comunicación empleados habitualmente.</p> <p>De forma complementaria se recomienda elaborar material de difusión del Plan de Igualdad que incluya, al menos, un pequeño resumen del mismo (a modo de ejemplo: elaboración de un folleto informativo que contengan las principales medidas del Plan de Igualdad) y la vía de contacto con las personas que conforman la Comisión de Seguimiento. Este material podrá ser utilizado para su difusión interna y externa.</p>		
<b>GRUPO DESTINATARIO</b>	Toda la plantilla		
<b>RECURSOS</b>	Recursos humanos, materiales y económicos propios		
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Departamento de Comunicación		
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	Puntual	<b>CALENDARIO</b>	Primer trimestre tras la aprobación del plan
<b>SEGUIMIENTO</b>	2º semestre 2024	<b>EVALUACIÓN</b>	1º semestre 2026 1º semestre 2028
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración material de difusión (Sí/No).</li> <li>• Difusión del plan de igualdad o su resumen (Sí/No)</li> <li>• Difusión del protocolo de lenguaje (Sí/No).</li> <li>• N.º de canales de comunicación utilizados.</li> <li>• Información accesible para toda la plantilla (Sí/No)</li> <li>• Impacto en la plantilla.</li> </ul>		

<b>MEDIDA</b> 24	Desarrollar acciones o campañas específicas de sensibilización en materia de igualdad y diversidad en días señalados: 22 de febrero, 8 de marzo, 17 de mayo, 25 de noviembre, etc. Visibilizar con acciones (lazo, chapa, iluminación fachada)		
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Transmitir el compromiso de Teatro La Abadía con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.		
<b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>	<p>La empresa llevará a cabo campañas de sensibilización a través de cartelería, charlas, actividades, formaciones, etc. sobre las fechas más señaladas en la historia de la mujer y la igualdad.</p> <p>Se fomentará la realización de acciones complementarias a las campañas de sensibilización pudiendo contar con colaboraciones de asociaciones expertas en la temática.</p> <p>Para fomentar la continuidad de las acciones, se sugiere que cada año se elija una temática distinta en materia de igualdad para profundizar en ella a través de las campañas de sensibilización, y que se recurra a acciones de visibilización (como lazos, chapas o iluminación de la fachada).</p>		
<b>GRUPO DESTINATARIO</b>	Toda la plantilla y público usuario de los teatros.		
<b>RECURSOS</b>	Recursos humanos, materiales y económicos propios		
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Departamento artístico y Departamento de Comunicación		
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	Puntual	<b>CALENDARIO</b>	Primer trimestre tras la aprobación del plan y fechas señaladas durante la vigencia del mismo.
<b>SEGUIMIENTO</b>	2º semestre 2024, 2025, 2026, 2027	<b>EVALUACIÓN</b>	1º semestre 2026 1º semestre 2028
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de campañas realizadas y temática de las mismas.</li> <li>• N.º y tipo de canales de comunicación empleados para su difusión.</li> <li>• N.º y % de personas participantes desagregado por sexo (siempre que sea posible).</li> <li>• Satisfacción de las personas asistentes.</li> <li>• Formación en igualdad por parte de las personas que han impulsado las campañas (sí/no).</li> <li>• Conclusiones extraídas.</li> <li>• Inclusión del impacto y la valoración de las campañas dentro de la encuestas a la plantilla (sí/no).</li> </ul>		

<b>MEDIDA</b> 25	Difundir el compromiso con la igualdad a través de la página web.		
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Transmitir el compromiso de Teatro La Abadía con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.		
<b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>	Una vez aprobado el Plan de Igualdad, se procederá a difundirlo de manera interna a la plantilla y de cara al exterior, se informará de su existencia en la página web. La publicidad del compromiso con la igualdad, a través de la existencia del Plan, es un valor añadido a la cultura de la organización. Se indicará dentro de la página web la existencia del plan de Igualdad dentro de Teatro La Abadía.		
<b>GRUPO DESTINATARIO</b>	Toda la plantilla y personas usuarias de la web.		
<b>RECURSOS</b>	Recursos humanos, materiales y económicos propios		
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Departamento de Comunicación		
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	Puntual	<b>CALENDARIO</b>	Primer trimestre tras la aprobación del plan
<b>SEGUIMIENTO</b>	2º semestre 2024	<b>EVALUACIÓN</b>	1º semestre 2026 1º semestre 2028
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incluido el compromiso por la igualdad en la página web. (Sí/No)</li> <li>Impacto en las personas usuarias.</li> </ul>		

## EJE 9: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

<b>MEDIDA</b> 26	Revisión bienal de la Valoración de Puestos de Trabajo, analizando el peso de cada factor por sexo.		
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Garantizar la igualdad retributiva en la empresa.		
<b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>	<p>Revisar periódicamente la Valoración de Puestos de Trabajo es fundamental para asegurar una gestión eficiente de los recursos humanos, así como garantizar que no existe ningún tipo de discriminación salarial por razón de sexo. Permite mantener una equidad salarial interna en trabajos de igual valor, así como reajustar posibles factores que han evolucionado en un puesto, y que afectan al salario que esa posición debe percibir.</p> <p>Si se da el caso, se incorporarán cada dos años los puestos de nueva creación a esta Valoración.</p> <p>La revisión se realizará con la Herramienta de Valoración de Puestos del Ministerio de Igualdad, se acordará con la RLPT y se compartirá en la Comisión de Seguimiento.</p>		
<b>GRUPO DESTINATARIO</b>	Toda la plantilla		
<b>RECURSOS</b>	Recursos económicos en función del presupuesto.		
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Externalizada y Comisión de Seguimiento		
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	Bienal	<b>CALENDARIO</b>	Al año de la firma del plan y en 2027
<b>SEGUIMIENTO</b>	2º semestre 2025 y 2027	<b>EVALUACIÓN</b>	1º semestre 2026 1º semestre 2028
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión de la Valoración de Puestos realizada (Sí/No).</li> <li>• N.º y tipo de cambios que se han realizado en la revisión de la valoración de los puestos, por tipo de factor y puesto de trabajo.</li> <li>• Resumen de los resultados obtenidos producto de la revisión y cambios producidos.</li> <li>• Enumeración de los nuevos puestos incorporados (si existen).</li> <li>• Impacto en la plantilla.</li> </ul>		

<b>MEDIDA</b> 27	Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de las retribuciones medias de mujeres y hombres por grupo profesional. En el caso de detectarse desigualdades, se realizarán medidas correctoras con plazo de aplicación.		
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Garantizar la igualdad retributiva en la empresa.		
<b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>	De forma periódica (anual), se informará a la Comisión de la evolución de los salarios medios de hombres y mujeres por grupo profesional. Se compartirá el Registro Retributivo con las medias y medianas, más la justificación de las brechas salariales. En el caso de detectarse desigualdades, se negociará en el seno de la Comisión posibles medidas correctoras, con su calendarización dentro de la vigencia del Plan de Igualdad.		
<b>GRUPO DESTINATARIO</b>	Comisión de seguimiento		
<b>RECURSOS</b>	Recursos humanos, materiales y económicos propios		
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Gerencia		
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	Anual	<b>CALENDARIO</b>	1 <sup>er</sup> semestre 2025, 2026, 2027 y 2028.
<b>SEGUIMIENTO</b>	2 <sup>o</sup> semestre 2025, 2026 y 2027	<b>EVALUACIÓN</b>	1 <sup>er</sup> semestre 2026 1 <sup>er</sup> semestre 2028
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información sobre retribuciones medias presentada a la Comisión (Sí/No).</li> <li>• Análisis de las brechas salariales y de sus justificaciones.</li> <li>• N.º y tipo de medidas puestas en marcha para reducir desigualdades.</li> <li>• Impacto y eficiencia de las medidas puestas en marcha en la reducción de las desigualdades (comparativa anual de brechas salariales).</li> </ul>		

<b>MEDIDA</b> 28		Realizar el Registro Retributivo anual, cruzado por categorías y puestos de igual valor, y justificar las brechas salariales superiores al 5%, de acuerdo con la nueva Directiva UE 2023/970. Aplicar las medidas correctivas para eliminar las brechas detectadas.	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>		Garantizar la igualdad retributiva en la empresa.	
<b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>		<p>Anualmente, la empresa deberá realizar un Registro Retributivo de los salarios por grupo profesional y mantenerlo actualizado todos los años, como recoge el RD 902/2020. Para consolidar el compromiso de la empresa con la igualdad retributiva, se incluirá en el registro una justificación de las brechas superiores al 5% para ir en la línea de la Directiva UE 2023/970.</p> <p>Una vez detectadas las brechas salariales se procederá al diseño de posibles medidas para reducir y eliminar dichas brechas.</p> <p>La RLPT tendrá derecho a acceder al Registro Retributivo cuando así lo estime.</p>	
<b>GRUPO DESTINATARIO</b>		Toda la plantilla	
<b>RECURSOS</b>		Recursos económicos en función del presupuesto.	
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>		Externalizada	
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	Anual	<b>CALENDARIO</b>	1 <sup>er</sup> semestre 2025, 2026, 2027 y 2028.
<b>SEGUIMIENTO</b>	2 <sup>o</sup> semestre 2025, 2026 y 2027	<b>EVALUACIÓN</b>	1 <sup>er</sup> semestre 2026 1 <sup>er</sup> semestre 2028
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro retributivo realizado (Sí/No)</li> <li>• Justificación de las brechas mayores del 5% (Sí/No)</li> <li>• Enumeración de medidas para reducir y eliminar las brechas..</li> <li>• Estudio de la eficiencia de las medidas adoptadas anteriormente.</li> <li>• Impacto en la plantilla.</li> </ul>	

## 7. CRONOGRAMA DE ACTUACIONES

Nº	MEDIDA	2024		2025		2026		2027		28
		1s	2s	1s	2s	1s	2s	1s	2s	1s
1	Sistematizar en una base de datos los diferentes procesos de selección que lleve a cabo la empresa, desagregando por sexo, puesto de trabajo, área/departamento, cantidad de CV recibidos, cantidad de personas entrevistadas, tipo de pruebas de acceso y personas escogidas para entrar en la empresa. En igualdad de condiciones y competencias, se dará preferencia a la contratación de la persona del sexo menos representado en el grupo y nivel del que se trate.	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	Analizar el motivo de los ceses, desagregados por sexo, que se produzcan durante los próximos años, especialmente del volumen de bajas voluntarias, y formalizar la entrevista de salida junto con un cuestionario que incluya ítems relativos a igualdad y conciliación.		X					X		
3	Elaborar un Protocolo de actuación que establezca los criterios de selección y contratación, que permita procesos transparentes y no discriminatorios por razón de sexo en el acceso al empleo y la contratación, dando cumplimiento al principio de igualdad.	X								
4	Elaborar un informe sobre la evolución de la representación femenina y masculina de la plantilla por niveles de valoración y por puestos de trabajo.					X				X
5	Actualizar la base de datos de la plantilla con su nivel formativo, de cara a conocer el grado de sobrecualificación y potencial existente, y poder realizar una cobertura interna de vacantes que favorezcan la promoción.	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6	Revisar y actualizar las descripciones de puestos de trabajo.		X							

Nº	MEDIDA	2024		2025		2026		2027		28	
		1s	2s	1s	2s	1s	2s	1s	2s	1s	
7	Difundir anualmente encuestas de satisfacción y clima laboral, que incidan en la detección de las necesidades de la plantilla en materia de ordenación del tiempo de trabajo y flexibilidad en las áreas que se ven más afectadas por la actividad del teatro, así como acoso y otras materias relacionadas con la igualdad.			X		X			X		X
8	Llevar a cabo un análisis con perspectiva de género de las necesidades de cada puesto en clave de prevención de riesgos laborales, que tenga especial en cuenta los riesgos psicosociales derivados de la atención al público.	X									
9	Revisar las contrataciones anuales, por sexo, con el fin de mitigar la mayor parcialidad de las mujeres y poder equilibrar las condiciones laborales entre ambos sexos.		X		X		X			X	
10	Realizar un estudio de las promociones durante la vigencia del plan, por sexo, puesto de trabajo y departamento y llevar un control anual de las mismas, creando una base de datos de seguimiento. Analizar con perspectiva de género si se están produciendo sesgos de discriminación indirecta y proponer medidas correctivas en ese caso.							X			X
11	Establecer reuniones periódicas de evaluación de desempeño, que permitan medir la evolución del personal y diseñar acciones de desarrollo y crecimiento profesional.	X			X		X			X	
12	Priorizar la promoción interna, salvo que no sea posible y, en tal caso, deberá ser motivada; y fomentar la presencia equilibrada de mujeres en puestos de responsabilidad.	X			X		X		X		X
13	Facilitar la igualdad en el acceso a todas las acciones que incidan en el desarrollo y capacitación del personal (formación, procesos de promoción...), especialmente a las personas con responsabilidades familiares.	X			X		X		X		X
14	Construir una base de datos que recoja toda la información necesaria sobre los cursos y la asistencia a los mismos por parte de toda la plantilla. Realizar un control exhaustivo de las horas dedicadas por persona.	X			X		X		X		X

Nº	MEDIDA	2024		2025		2026		2027		'28
		1s	2s	1s	2s	1s	2s	1s	2s	
15	Desarrollar un programa formativo, dirigido a todas las áreas, que incluya formaciones en igualdad (prevención del acoso, sensibilización, prevención de la violencia de género, etc). Incluir un módulo formativo de sensibilización en igualdad de oportunidades para nuevos/as trabajadores/as (como formación de acogida).		X		X		X		X	
16	Informar (previo consentimiento) a las personas que se encuentren en permiso por nacimiento, adopción o acogida, así como a aquéllas que se encuentren en situación de excedencia por cuidado de menores y familiares, para que puedan participar en cursos de formación.	X	X	X	X	X	X	X	X	X
17	Comprobar periódicamente que aquellas personas que están en situación de guarda legal (reincorporación de excedencias, reducciones de jornada) cuentan con las mismas oportunidades de desarrollo profesional (cursos de reciclaje y adaptación al puesto, cursos de mejora en el puesto, etc.) que el resto de trabajadores/as.	X	X	X	X	X	X	X	X	X
18	Comunicar a través de una guía o folleto todos los permisos en materia de conciliación que ofrece la empresa, tanto los mínimos legales, como las mejoras.			X						
19	Disponer de una bolsa de 20 horas anuales de libre disposición (no justificadas ni acumulables).	X	X	X	X	X	X	X	X	X
20	Estudiar la posibilidad de ofrecer medidas de flexibilidad para la plantilla que se ubica en el Departamento Técnico y Sala.			X						
21	Difundir el Protocolo de acoso anualmente a toda la plantilla.			X		X		X		X
22	Elaborar un Protocolo de Atención a Víctimas de Violencia de Género, que recoja los derechos básicos a los que las mujeres víctimas pueden acogerse (tanto los recogidos por la Ley, como las mejoras que puedan introducirse desde la empresa) y difundirlo.			X						
23	Difundir el Plan de Igualdad y el protocolo de lenguaje inclusivo a toda la plantilla.	X								

Nº	MEDIDA	2024		2025		2026		2027		28
		1s	2s	1s	2s	1s	2s	1s	2s	1s
24	Desarrollar acciones o campañas específicas de sensibilización en materia de igualdad y diversidad en días señalados: 22 de febrero, 8 de marzo, 17 de mayo, 25 de noviembre, etc. Visibilizar con acciones (lazo, chapa, iluminación fachada)	X	X	X	X	X	X	X	X	X
25	Difundir el compromiso con la igualdad a través de la página web.	X								
26	Revisión bianual de la Valoración de Puestos de Trabajo, analizando el peso de cada factor por sexo.			X				X		
27	Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de las retribuciones medias de mujeres y hombres por grupo profesional. En el caso de detectarse desigualdades, se realizarán medidas correctoras con plazo de aplicación.			X		X		X		X
28	Realizar el Registro Retributivo anual, cruzado por categorías y puestos de igual valor, y justificar las brechas salariales superiores al 5%, de acuerdo con la nueva Directiva UE 2023/970. Aplicar las medidas correctivas para eliminar las brechas detectadas.			X		X		X		X
	Reuniones de seguimiento		X		X		X		X	
	Evaluación (intermedia y final)					X				X

## 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

---

El sistema de seguimiento de los Planes de Igualdad está recogido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres hombres, modificada por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Concretamente, el artículo 46 de Ley de Igualdad establece que:

“Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos 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.”

De acuerdo con el artículo 9 del mencionado RD 901/2020, “el seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento”.

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar el grado de consecución de los objetivos propuestos para cada medida, así como conocer el proceso de desarrollo, con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario, o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados, de cara a facilitar el cumplimiento de los objetivos generales del Plan.

### ***Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad***

Formarán parte de la Comisión de Seguimiento:

En representación de la empresa:

- Juan Jiménez, Gerente.
- Puy Zatón, Responsable de Contratación.

En representación de las personas trabajadoras:

- Nuria Martínez, Delegada de Personal.
- Almudena Nogales, Delegada de Personal.

- Emma Tulla, Delegada de Personal.

#### ***Funciones de la Comisión de Seguimiento***

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades.

#### ***Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento***

- Reunirse, como mínimo, **semestralmente** y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as trabajadores/as en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.

#### ***Seguimiento***

La información recogida se plasmará en **informes semestrales**. Los informes harán referencia a la situación actual de Teatro de La Abadía y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad, a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de la empresa en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

#### ***Evaluación***

Tal y como recoge la normativa, durante el período de vigencia del Plan de Igualdad se realizarán al menos dos evaluaciones: una intermedia y otra final.

Para la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

## 9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

---

Teniendo en cuenta que el plan de igualdad es un documento flexible con un fin, y que consta de: medidas, responsables, indicadores y temporalidad; todo lo dispuesto en este documento podrá ser modificado por decisión de la Comisión de Seguimiento en caso de:

- Detectar errores en el entendimiento o la implantación de la medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de la misma.
- No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
- Que Teatro de La Abadía elimine el puesto designado como responsable de una medida, y sea necesario buscar otro que pueda suplir las mismas competencias.
- Que se detecte que el periodo establecido es insuficiente o, por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente.
- Surgir discrepancias en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan.

Para dichos cambios, se convocará una reunión para el debate y se seguirá el procedimiento de votaciones recogido en el reglamento de la Comisión Negociadora del plan de igualdad. En caso de realizar las modificaciones solicitadas, se deberá realizar una difusión a toda la plantilla para que sean conocedores/as.

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de mejora de los mismos.

En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa estipule.

### **Solución de conflictos y discrepancias**

Se trabajará para que las decisiones de la Comisión de seguimiento se tomen por consenso pero, en caso de discrepancia, se aprobarán por mayoría. Además, la Comisión podrá proponer la presencia de personas asesoras en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Si no se consiguiesen las mayorías necesarias, y/o en caso de discrepancia grave, la comisión de seguimiento acudirá a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolverlo.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Madrid, a  
8 de mayo de 2024.

En representación de la empresa:




Juan Jiménez



Puy Zatón

En representación de la RLPT:



Nuria Martínez



Almudena Nogales