



# **Plan de Igualdad Ludomaquina 2023 - 2027**

# INTRODUCCIÓN

En Ludomaquina contamos con Plan de igualdad desde mayo 2023.

La vigencia del Plan de igualdad es de cuatro años y está registrado e inscrito en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, con código 30112872112023.

EL PRESENTE DOCUMENTO RECOGE LA INFORMACIÓN MÁS RELEVANTE DEL PLAN, DESTACANDO EL COMPROMISO DE LA EMPRESA CON EL MISMO, ASÍ COMO SUS LÍNEAS DE ACTUACIÓN, OBJETIVOS Y MEDIDAS.



# NUESTRO COMPROMISO



# NUESTRO COMPROMISO

La dirección de LUDOMAQUINA SL declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en nuestra organización, con sujeción a lo recogido en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Para ello, se configura el principio de igualdad entre mujeres y hombres como principio estratégico de nuestra Política Corporativa que va a ser de aplicación en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa.

Este compromiso se va a llevar a la práctica a través del desarrollo e implantación de un Plan de Igualdad, que agrupe y sistematice todas las medidas adoptadas con este propósito. El Plan incluirá los correspondientes sistemas de seguimiento, para garantizar la consecución de los objetivos de igualdad, un método de participación activa de las personas trabajadoras y sus representantes, y finalmente, una sistemática de comunicación, para informar de todas las decisiones, planes y medidas que se adopten, y de los avances logrados.

Instamos a toda la plantilla de la empresa a ser parte activa en todo el proceso de elaboración del Plan de igualdad, para lo que se habilitarán los medios y mecanismos necesarios.

# ÁREAS DE ACTUACIÓN



# ÁREAS DE ACTUACIÓN

Nuestras grandes  
**ÁREAS DE  
ACTUACIÓN** son 10

Bajo estas temáticas se elaboran objetivos e implantan medidas que contribuyen a promover la igualdad de género.



ACCESO A LA  
EMPRESA



CONTRATACIÓN



PROMOCIÓN



FORMACIÓN



RETRIBUCIÓN



CONCILIACIÓN



SALUD LABORAL



VIOLENCIA DE  
GÉNERO



COMUNICACIÓN  
SENSIBILIZACIÓN



PARTICIPACIÓN

# OBJETIVOS Y MEDIDAS



# OBJETIVOS GENERALES

El plan de Igualdad persigue  
**4 OBJETIVOS GENERALES**

Estos se traducen en objetivos específicos con medidas asociadas para su ejecución.

Avanzar en la **igualdad de trato y de oportunidades** entre mujeres y hombres en la empresa.

Seguir integrando la **perspectiva de género** en la gestión de la empresa.

Garantizar el ejercicio de **derechos de conciliación** de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa y **fomentar la corresponsabilidad** entre mujeres y hombres.

Garantizar la **equidad retributiva**.



# MEDIDAS 2023 - 2027

<b>OBJETIVO</b>	Fomentar el acceso y promoción del personal infrarrepresentado.
<b>MEDIDA</b>	Realizar acciones positivas coordinadas mediante convenios con centros de formación, universidades y Administraciones Públicas para la cobertura de aquellos puestos en los que no hay representación de mujeres y hombres en la empresa siguiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad.
<b>METODOLOGÍA</b>	Control de procesos establecimiento de medidas.
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	Toda la plantilla de LUDOMÁQUINA.
<b>CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN</b>	Tras la aprobación del Plan de Igualdad.
<b>RESPONSABLE</b>	Responsable de Administración.
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Recursos humanos.</li><li>• Material de oficina.</li></ul>
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Acuerdos firmados con otras entidades</li><li>• Personas que acceden a puesto infrarrepresentados.</li></ul>

# MEDIDAS 2023 - 2027

<b>OBJETIVO</b>	Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.
<b>MEDIDA</b>	Realización de un análisis periódico de los conceptos salariales.
<b>METODOLOGÍA</b>	Control de retribuciones salariales.
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	Toda la plantilla de LUDOMÁQUINA.
<b>CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN</b>	Tras la aprobación del Plan de Igualdad.
<b>RESPONSABLE</b>	Responsable de Administración.
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Recursos humanos.</li><li>• Material de oficina.</li></ul>
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Distribución de la plantilla por puestos y categorías profesionales desagregada por sexo al comienzo del plan</li><li>• Distribución de la plantilla cada 6 meses.</li></ul>

# MEDIDAS 2023 - 2027

<b>OBJETIVO</b>	Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual.
<b>MEDIDA</b>	Difundir el protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual. Negociado con la RLT.
<b>METODOLOGÍA</b>	Control de retribuciones salariales.
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	Toda la plantilla de LUDOMÁQUINA.
<b>CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN</b>	Tras la aprobación del Plan de Igualdad.
<b>RESPONSABLE</b>	Responsable de Administración.
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Recursos humanos.</li><li>• Material de oficina.</li></ul>
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Alcance.</li><li>• Nº Denuncias/quejas/sugerencias recibidas.</li><li>• Protocolo difundido (si/no).</li><li>• Protocolo realizado (si/no).</li><li>• Resolución de conflictos/casos de acoso (si/no).</li></ul>