

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| 1. INTRODUCCIÓN | 2 |
| Marco Jurídico de Referencia. Concepto y contenido del Plan. Características Generales del Plan. | |
| 2. ESTRUCTURA | 7 |
| 3. DEFINICIONES | 9 |
| 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN | 12 |
| 5. VIGENCIA | 12 |
| 6. OBJETIVOS GENERALES | 12 |
| 7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 12 |
| 8. MEDIDAS | 14 |
| 9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | 38 |
| 10. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION | 38 |

1. INTRODUCCION

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2.007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, supuso para las empresas de más de 250 trabajadores el deber de negociar un Plan de Igualdad.

En concreto, la Ley pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situando en el marco de la negociación colectiva la adopción de estas medidas, para que sean las partes negociadoras, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

En base a ello y más allá del requerimiento legal, la empresa y la representación de los trabajadores han aprobado el presente segundo Plan de Igualdad, desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la empresa y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar la productividad y a atraer, retener y motivar a los componentes de la plantilla incrementando en consecuencia su satisfacción con la empresa.

Desde este convencimiento se ha concebido el Segundo Plan de Igualdad de MELIÁ HOTELS INTERNATIONAL, para que siga siendo el marco de actuación y la herramienta para impulsar la igualdad de trato y de oportunidades y la conciliación de la vida familiar, laboral, y personal dentro de la empresa. Todo ello sobre la base de los siguientes motivos:

El desarrollo socio-laboral, ha supuesto modificaciones en la sociedad a las que la empresa no puede ser ajena (incremento de la actividad remunerada de las mujeres, nuevos modelos de familias, incremento de la esperanza de vida etc). Ello ha obligado a las empresas a adaptarse a los nuevos cambios a los que estamos asistiendo y a integrar en sus organizaciones sistemas de gestión que repercutan en una mayor eficacia y eficiencia empresarial.

En la actualidad, la calidad en el trabajo se ha convertido en un factor importante para la supervivencia empresarial. Hoy en día cuando se habla de calidad, no sólo se refiere a la calidad en el producto o la calidad en la producción, sino que la referencia se plantea globalmente, afectando también a la calidad en el trabajo. El concepto de calidad supone la necesidad de hacer compatibles los objetivos productivos con la satisfacción de las personas que intervienen en el proceso productivo.

La calidad de los empleos y un buen entorno de trabajo son elementos clave para atraer y conservar a los trabajadores y trabajadoras. Por ello la prevención de las prácticas sexistas y discriminatorias se ha convertido en uno de los elementos centrales de las políticas de calidad.

La adopción de políticas de igualdad de oportunidades constituye una forma de optimizar los recursos humanos. Una política eficiente de Recursos Humanos es aquella que sabe utilizar al cien por cien el potencial de su plantilla. Desaprovechar las aptitudes de una persona por cuestiones ajenas a las necesidades propias del trabajo que debe realizarse supone una pérdida de capital humano injustificable en términos empresariales. Por contra, una política de Recursos Humanos basada en la igualdad de oportunidades resulta rentable económicamente para la empresa.

La apuesta de la empresa por la igualdad de oportunidades genera un mejor clima laboral. La implantación de políticas de igualdad facilita un entorno laboral más saludable y una mayor implicación en el trabajo, lo cual redundará a su vez, en una mayor productividad.

La implantación de medidas que permitan tanto a las mujeres como a los hombres conciliar sus responsabilidades profesionales y familiares, asegurará su permanencia dentro de la empresa. Difícilmente la inversión que supone la puesta en práctica de esas medidas superará el coste que implicarían la selección y la formación de nuevo personal.

La competencia ha aumentado por lo que las empresas necesitan seguir mejorando para mantener la competitividad: atraer, retener y motivar al personal es clave para conseguirlo.

Marco Jurídico de referencia

El Segundo Plan de Igualdad de MELIÁ HOTELS INTERNATIONAL, no constituye un instrumento aislado sino que se enmarca bajo un paraguas institucional y legislativo más amplio:

A. Normativa Internacional: La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que cabe destacar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1.979 y ratificada por España en 1.983.

B. Normativa Comunitaria. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea:

Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1.999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre la igualdad de sexos de gran amplitud y calado.

La Directiva 2002/73/CE, se refiere a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

La Directiva 2004/113/CE, hace referencia a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

C. Normativa Nacional.

El artículo 14 de la Constitución Española de 1.978, establece que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

De igual forma, el artículo 35 de la Constitución declara que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

El Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 4.2.c) dispone que, en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razón de sexo. Y el artículo 28 establece que el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, el mismo salario sin discriminación alguna por razón de sexo.

La Ley de Infracciones y Sanciones en el orden social, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley de Procedimiento Laboral, la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras etc., recogen de igual forma disposiciones relativas al principio de igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres presta especial atención a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Asimismo, mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares.

Por su parte, mencionar el Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que proporciona un marco jurídico adicional para permitir dar un paso más hacia la plena igualdad.

Por lo tanto, el Segundo Plan de Igualdad de MELIÁ HOTELS INTERNATIONAL, surge en este marco legal y normativo del cual ha tomado referencias y seguirá tomando referencias para contribuir a cumplir con los objetivos que estos instrumentos marcan.

Concepto y contenido del Plan

Tal y como establece la mencionada Ley Orgánica, el presente Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de sexo.

Para ello, es necesario contemplar la implantación de medidas y acciones positivas entendidas, como los instrumentos necesarios para alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres con el fin de superar situaciones de constatable desigualdad fáctica, que no han podido ser corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Tal como establece la LOIEMH (Exposición de Motivos), tales medidas, por su carácter excepcional, sólo pueden ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones y para respetar el derecho a la igualdad y no discriminación reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española, habrán de ser razonables y proporcionados en relación con el objetivo perseguido en cada caso, que no puede ser otro que el de superar las situaciones de desigualdad de las mujeres en relación con los hombres en cada uno de los supuestos que se pretenda corregir con la aplicación de una acción positiva.

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.

Características generales del Plan

El Segundo Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.

- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2. ESTRUCTURA

El Segundo Plan de Igualdad de MELIÁ HOTELS INTERNATIONAL se estructura en los siguientes apartados:

- I. **Diagnóstico** de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.
- II. **Programa de Actuación** elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- III. **Seguimiento y evaluación** del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las medidas correctoras que garanticen la igualdad de trato, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- ✓ La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- ✓ La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un **conjunto ordenado de medidas** tendentes a garantizar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Para responder a este criterio, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- **OBJETIVOS GENERALES**
- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**
- **INDICADORES Y/O CRITERIOS DE SEGUIMIENTO**
- **MEDIDAS**
- **PERSONAS RESPONSABLES**
- **PLAZOS DE EJECUCIÓN**

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base, al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que son las siguientes:

1. **ACCESO A LA EMPRESA**
2. **CONTRATACIÓN**
3. **PROMOCIÓN**
4. **FORMACIÓN**
5. **RETRIBUCIÓN**
6. **SALUD LABORAL**
7. **VIOLENCIA DE GÉNERO**
8. **COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**
9. **CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

3. DEFINICIONES

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas. (Art. 5 Ley 3/2007).

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. (Art. 43 Ley 3/2007).

Discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Art. 6.1. Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley. (Art. 6.2. Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3. Ley 3/2007).

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad

de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1. Ley 3/2007).

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2. Ley 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3. Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4. Ley 3/2007).

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art.28 Estatuto Trabajadores).

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Art. 8 Ley 3/2007).

Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. (Art. 9 Ley 3/2007).

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias. (Art. 10 Ley 3/2007).

Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (Art. 11 Ley 3/2007).

Tutela jurídica efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. (Art. 12.1 Ley 3/2007).

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art. 44.1 Ley 3/2007).

Corresponsabilidad

Entendida como , el fomento de la responsabilidad de los hombres en el ámbito doméstico, asunción de las tareas domésticas, el cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, fomentar que se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

4. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Este Segundo Plan de Igualdad es de aplicación en España para la empresa.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que la empresa pueda abrir y/o comprar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

5. VIGENCIA

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años, a contar desde su firma. Con una antelación de tres meses se acordará el inicio de una nueva negociación o, en su caso, prórroga del mismo, teniendo en cuenta que cualquier modificación o derogación relativa a normativa en Política de Igualdad, incidirá directamente en la modificación del Plan.

6. OBJETIVOS GENERALES

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en cada una de las cuestiones que afectan a los trabajadores y trabajadoras y a la empresa (acceso, selección, contratación, promoción y formación).
2. Avanzar en la corresponsabilidad de tareas entre hombres y mujeres.
3. Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa. Transversalidad de género: aplicable a todos los departamentos.
4. Garantizar, desde la perspectiva de género, la igualdad de retribución por trabajos que aporten un mismo valor = esfuerzo = valor.

7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. ACCESO A LA EMPRESA

1.1. Conseguir procesos de selección claros y objetivos que garanticen la igualdad de trato y oportunidades en el acceso, eliminando todo aquello que pueda introducir de forma directa o indirecta discriminaciones por razón de sexo.

1.2 Avanzar en una composición equilibrada de plantilla en cuanto a la presencia de hombres y mujeres en los diferentes áreas, grupos y categorías profesionales, adoptando medidas de acción positiva en los procesos de selección.

2. CONTRATACIÓN

2.1. Realizar un seguimiento general de la contratación, desde la perspectiva de género, especialmente de los contratos fijos discontinuos y a tiempo parcial, con el fin de corregir los posibles desequilibrios.

2.2. Designar un Responsable de Igualdad en la empresa.

3. PROMOCIÓN

3.1. Garantizar la objetividad y no discriminación en los sistemas de promoción y ascenso. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

4. FORMACIÓN

4.1. Mejorar el acceso de la plantilla a la formación. Mejorar la implantación dirigida al desarrollo profesional y desarrollar formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades.

5. RETRIBUCIÓN

5.1. Conocer el origen y en su caso corregir las diferencias retributivas detectadas entre trabajadoras y trabajadores.

6. SALUD LABORAL

- 6.1. Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.
- 6.2. Establecer un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo único para la empresa en su conjunto.

7. VIOLENCIA DE GÉNERO

- 7.1. Divulgar y Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección.

8. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- 8.1. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.
- 8.2. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.

9. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- 9.1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
- 9.2. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- 9.3. Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

8. MEDIDAS

1. ACCESO A LA EMPRESA

| OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.: Conseguir procesos de selección claros y objetivos que garanticen la igualdad de trato y oportunidades en el acceso, eliminando todo aquello que pueda introducir de forma directa o indirecta discriminaciones por razón de sexo. | | | | |
|--|--|--|----------------------------|---------------------------------|
| MEDIDAS | INDICADORES | RESULTADO | PERSONA RESPONSABLE | CALENDARIO |
| 1. Se evitará, en las ofertas de empleo publicitadas por cualquier medio, cualquier término, expresión o imagen que pueda contener una discriminación por razón de género o que pudiera ser considerado como tal por potenciales candidatos/as. | Nº de ofertas revisadas / Nº de ofertas o anuncios totales. | Todos los anuncios revisados. Indicador es 1 | Global HR / Regional HR | Desde la firma del Plan |
| 2. Mantener actualizadas las descripciones de puesto de trabajo desde una perspectiva de género. Desechar, en su caso, de estas la diferenciación del trabajo por estereotipos de género. | Nº de descripciones de puesto revisadas / Nº de puestos existentes. | | Organización / Regional HR | Desde la firma del Plan |
| 3. Realización de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad a las personas que participan en los procesos de selección para la contratación, con el fin de garantizar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias. | Nº de formaciones realizadas / Nº de "seleccionadores existentes". | Jefaturas Dpto. Informado. Formado | Global HR / Regional HR | 6 meses desde la firma del Plan |
| 4. Publicitar en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa sobre la igualdad de oportunidades. Eslogan. | Nº de ofertas con compromiso publicitado / nº de ofertas publicitadas. | | Global HR / Regional HR | Desde la firma del Plan |
| 5. Revisar y modificar, en su caso, el procedimiento estandarizado de selección, para asegurarnos de que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género(sin connotaciones ni lenguaje sexista). | Nº de materiales revisados / Nº total de materiales. | Proceso de selección revisado. | Global HR | 6 meses desde la firma del Plan |

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.: Avanzar en una composición equilibrada de plantilla en cuanto a la presencia de hombres y mujeres en las diferentes áreas, grupos y categorías profesionales, adoptando medidas de acción positiva en los procesos de selección.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESULTADO | PERSONA RESPONSABLE | CALENDARIO |
|--|---|--|------------------------------------|---|
| <p>1. “Entregar a la Comisión de Seguimiento información estadística, desagregada por sexo, grupos profesionales, puestos y centros de trabajo, de los procesos de selección (número de las personas que se presentan al proceso de selección) y su resultado.”.</p> | <p>Se empieza con la información del colectivo de Jefaturas</p> | | <p>Global HR / Regional HR</p> | <p>12 meses desde la firma del Plan</p> |
| <p>2. Adoptar, en la medida de lo posible, medidas de acción positiva de incorporación del sexo menos representado en aquellas áreas, grupos y categorías con desequilibrios detectados por encima del 70%.</p> | <p>Nº de procesos de selección en los que se han aplicado las medidas de acción positiva. %representación de cada sexo por área, grupo y categoría.</p> | <p>Avance por, áreas, grupos y categorías en el equilibrio en las incorporaciones.</p> | <p>Global HR / Regional HR</p> | <p>12 meses desde la firma del Plan</p> |
| <p>3. Ampliar, si fuera necesario, las fuentes de reclutamiento con el objetivo de tener mujeres candidatas para los puestos donde se encuentren subrepresentadas (Servicios Regionales de Empleo, centro de formación Profesional, Asociaciones y Fundaciones de Mujeres, entre otras).</p> | <p>Nº de veces que se aplica la acción positiva/Nº de puestos con candidaturas con subrepresentación.</p> | <p>Medida de acción positiva aplicada.</p> | <p>Global HR / Regional HR</p> | <p>12 meses desde la firma del Plan</p> |
| <p>4. Recoger información sobre los impedimentos constatados en la búsqueda de personas de determinado sexo para puestos vacantes.</p> | <p>Informe de los impedimentos encontrados desagregados por sexo</p> | | <p>Global HR / Regional HR</p> | <p>12 meses desde la firma del Plan</p> |

2. CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.: Realizar un seguimiento general de la contratación, desde la perspectiva de género, especialmente de los contratos fijos discontinuos y a tiempo parcial, con el fin de corregir los posibles desequilibrios.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESULTADO | PERSONA RESPONSABLE | CALENDARIO |
|--|--|--|-----------------------------|----------------------------------|
| 1. Realizar un seguimiento de que la información de las vacantes que se produzcan llega a la plantilla. | Nº de comunicaciones realizadas por vacante producidas/nº de personal que pueda optar a la vacante. | Informe sobre las comunicaciones de vacantes al personal. | Global HR / Regional HR | 6 meses desde la firma del Plan |
| 2. Informar a los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos y temporales de las vacantes que se produzcan en contratos indefinidos sin discontinuidad en el tablón de anuncios del hotel. | Nº de comunicaciones realizadas por vacante producidas/nº de personal que pueda optar a la vacante. Nº de transformaciones de fijos discontinuos en indefinidos sin discontinuidad desagregado por sexos. | Informe sobre las comunicaciones de vacantes al personal fijo discontinuo. | Global HR HR Regional/PA | 12 meses desde la firma del Plan |
| 3. Estudiar las posibilidades de reducir el número de contrataciones a tiempo parcial en los puestos en los que las mujeres son mayoritarias, aumentando las contrataciones a tiempo completo. | Puestos y centros de trabajo analizados en el estudio. | Estudio realizado. PA provee de la información | Regional HR /PA | 12 meses desde la firma del Plan |
| 4. Dentro del % de contratación obligatoria de personas con discapacidad, contratar de forma equilibrada a personas de ambos sexos siempre que lo permitan las candidaturas. | Nº mujeres y hombres con discapacidad/nº total de personas con discapacidad contratadas. | PA provee de la información | Regional HR/RC/PA | 6 meses desde la firma del Plan |

3. PROMOCION

| OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.: Garantizar la objetividad y no discriminación en los sistemas de promoción y ascenso. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad | | | | |
|---|---|--|------------------------------------|---|
| MEDIDAS | INDICADORES | RESULTADO | PERSONA RESPONSABLE | CALENDARIO |
| <p>1. Realización de un seguimiento semestral por grupos profesionales, puesto de trabajo, sexo y tipo de contrato, de las promociones.</p> | <p>Información estadística sobre promociones.</p> | <p>Estudio sobre promoción y genero por puestos realizado.</p> | <p>Global HR /PA</p> | <p>6 meses desde la firma del Plan</p> |
| <p>2. Revisar el lenguaje, imágenes y estereotipos, en todo el proceso del plan de desarrollo.</p> | <p>Nº de procesos de ofertas- formación- materiales (de planes de desarrollo) revisados/Nº total de procesos-formación-materiales.</p> | <p>Revisado el lenguaje y eliminados, en su caso, los estereotipos de género en todo el proceso del plan de desarrollo.</p> | <p>Global HR / Regional HR</p> | <p>Desde la firma del Plan</p> |
| <p>3. Realizar un estudio sobre la incidencia del género en los planes de desarrollo, valorando las causa, en aquellos planes en los que se detecte un marcado desequilibrio entre hombres y mujeres, y establecer en la medida de lo posible, medidas correctoras desde la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.</p> | <p>Documento del estudio estadístico. Análisis contrastado de la participación de mujeres en estos planes. Propuestas de corrección si fuera necesario.</p> | <p>Estudio sobre el desequilibrio de género en determinados planes de desarrollo y motivos contrastados. Analizadas las causas de la participación en los planes de desarrollo y, si procede, diseñar líneas de acción para su corrección.</p> | <p>Global HR / Regional HR</p> | <p>12 meses desde la firma del Plan</p> |

| | | | | |
|--|--|--|------------------------------------|---|
| <p>4. Realizar entrevistas de desarrollo personal a las personas con deseo de promocionar para actualizar sus perfiles profesionales y conocer sus potencialidades.</p> | <p>Nº perfiles de trabajadoras revisados/Nº total de trabajadoras. Nº perfiles de trabajadores revisados/Nº total de trabajadores.</p> | <p>Se dispone del perfil profesional actualizado de la plantilla y evaluada la disponibilidad para la promoción.</p> | <p>Global HR / Regional HR</p> | <p>12 meses desde la firma del Plan</p> |
| <p>5. En igualdad de condiciones y méritos, en cualquier proceso de promoción, tendrán preferencia las mujeres en aquellos puestos, funciones o grupos en las que se encuentren menos representadas.</p> | <p>Nº de veces en que se ha aplicado esta medida de acción positiva.</p> | <p>medida de acción positiva aplicada.</p> | <p>Global HR / Regional HR</p> | <p>Desde la firma del Plan</p> |
| <p>6. Analizar los datos de las promociones según el puesto de trabajo, tipo de contrato y jornada.</p> | <p>Garantía midiendo, nº de personas a tiempo parcial, con jornada reducida y fijas discontinua que optan por promocionar/nº de personas a tiempo parcial, con jornada reducida o fijas discontinuas que pueden optar por la promoción. (información hombres-mujeres).</p> | <p>independientemente del tipo de contrato pueden entrar en los planes de desarrollo.</p> | <p>Global HR / Regional HR</p> | <p>6 meses desde la firma del Plan</p> |
| <p>7. Seguimiento del porcentaje de mujeres en los planes de desarrollo a Adjuntas a Dirección, Subdirección, dirección residente y a Dirección de hoteles.</p> | <p>Nº de mujeres incluidas en los PD de los puestos especificados/Nº total de personal seleccionado en los cursos indicados >= tiende a =0,50</p> | <p>Cumplimiento de la acción positiva.</p> | <p>Global HR</p> | <p>3 meses desde la firma del Plan</p> |
| <p>8. Seguimiento de los hombres y mujeres promocionadas, en los puestos de Adjuntas a dirección, subdirección, dirección de hoteles, para que a lo largo de la vigencia del presente plan de igualdad garantizar como mínimo el 50% de promociones.</p> | <p>Número de mujeres promocionadas/ Número de personas promocionadas en los puestos señalados en la medida. = tiende a 0,50.</p> | <p>Cumplimiento de la acción positiva.</p> | <p>Global HR</p> | <p>3 meses desde la firma del Plan</p> |

| | | | |
|--|--|------------------------------------|--|
| <p>9. Se informará a la Comisión de Seguimiento de los criterios establecidos para la promoción a cada puesto (perfil profesional, requisitos del puesto, formación,, etc).</p> | | | |
| <p>10. Informar, a la persona candidata, sobre los motivos del rechazo para promocionar, indicando los posibles puntos de mejora.</p> | <p>Información de los criterios</p> | <p>Global HR / Regional HR</p> | <p>3 meses desde la firma del Plan</p> |
| <p>11. Garantizar la difusión a toda la plantilla de las vacantes que puedan ser cubiertas mediante promoción.</p> | <p>Comunicación del motivo de no acceder</p> | <p>Global HR / Regional HR</p> | <p>3 meses desde la firma del Plan</p> |
| | <p>Informe sobre medios de difusión de las vacantes utilizados</p> | <p>Global HR / Regional HR</p> | <p>Desde la firma del Plan</p> |

4. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.: Mejorar el acceso de la plantilla a la formación. Mejorar la implantación dirigida al desarrollo profesional y desarrollar formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESULTADO | PERSONA RESPONSABLE | CALENDARIO |
|--|--|--|------------------------------------|---|
| <p>1. Realizar un seguimiento del acceso a la formación de las personas que han manifestado su deseo de promocionar.</p> | <p>Nº de personas formadas/Nº de personas que han solicitado la formación para la promoción. Información desagregado por sexo.</p> | <p>Seguimiento comparativo realizado. Se buscará a través de regionales.</p> | <p>Global HR / Regional HR</p> | <p>12 meses desde la firma del Plan</p> |
| <p>2. Realización de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación con el fin de garantizar la objetividad en todos los procesos, incluyendo la perspectiva de género y evitando sesgos y estereotipos.</p> | <p>Nº de personas formadas en igualdad en la selección / Nº de seleccionadores /as participantes en el proceso de selección Nº de personas formadas en igualdad en la promoción / Nº de seleccionadores /as participantes en los procesos de promoción Nº de personas formadas en igualdad en la formación/ Nº de personas con responsabilidad en la formación</p> | <p>Personal de formación, selección y promoción formado.</p> | <p>Global HR / Regional HR</p> | <p>6 meses desde la firma del Plan</p> |

| | | | | |
|---|---|--|------------------------------|---------------------------------|
| 3. Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluidos el personal de mando. Mensajes | Nº de cursos con módulos de igualdad/ nº de cursos impartidos. | Formación con módulos de igualdad incluidos. | Global HR | 3 meses desde la firma del Plan |
| 4. Revisar y, en su caso, adecuar desde la perspectiva de género el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos.) para evitar sesgos de género y estereotipos. | Nº de materiales revisados/ nº de manuales-materiales editados. | Material formativo revisado. | Global HR/PA | 2 meses desde la firma del Plan |
| 5. Incorporar en las acciones formativas de los planes de desarrollo horizontal, a las personas del sexo menos representados en esa ocupación, previa información entre el personal que quiera optar a dicho cambio. | Nº de cuestionarios distribuidos Nº de personas que desean optar por los cambios Nº de intervinientes en dichas acciones. | Personas solicitantes incorporadas a cursos. | Global HR / Regionales HR | 9 meses desde la firma del Plan |
| 6. Formar al personal directivo y mandos intermedios en igualdad de oportunidades y violencia de género. | Nº integrantes del personal directivo y mandos formados / nº de integrantes del personal directivo y mandos | Personal directivo y mandos intermedios formados en igualdad de oportunidades y violencia de género. | Global HR /PA | 3 meses desde la firma del Plan |
| 7. Formar en materia de igualdad a la Comisión de Seguimiento. | Nº integrantes de la comisión de seguimiento formados / Nº integrantes de la comisión de seguimiento | | PA | Desde la firma del Plan |

5. RETRIBUCIONES

| OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.: Conocer el origen y en su caso corregir las diferencias retributivas detectadas entre trabajadoras y trabajadores. | | | | |
|---|--|---|--------------------------|---------------------------------|
| MEDIDAS | INDICADORES | RESULTADO | PERSONA RESPONSABLE | CALENDARIO |
| 1. Realizar un estudio retributivo que permita detectar el origen de las diferencias salariales existentes, analizando; las retribuciones por ámbito de aplicación de convenio colectivo, categorías profesionales, retribuciones fijas y variables, con desglose de complementos (incluidos complementos según categoría de hotel) | Estudio realizado de la totalidad de los convenios aplicables, centros existentes. | Origen de las diferencias salariales detectas | PA | 6 meses desde la firma del Plan |
| 2. Estudiar y poner en marcha un plan de medidas correctoras de las desigualdades salariales, en su caso, detectadas en el estudio retributivo, incluyendo la valoración analítica de puestos entre otras medidas. | Estudio realizado. | Posibles desigualdades salariales detectadas y plan ejecutado con las medidas correctoras aplicadas | Compensación/Regional HR | 6 meses desde la firma del Plan |
| 3. Llevar una política transparente en materia de salarios, a través de la comunicación de los criterios bajo los cuales se definen los diferentes conceptos en la política retributiva. | Informe a la Comisión de seguimiento sobre los criterios para la negociación de salarios pactados. | | Compensación | Desde la firma del Plan |

6. SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESULTADOS | PERSONA RESPONSABLE | CALENDARIO |
|--|---|--|----------------------|--------------------------------|
| <p>1. Asegurar la protección del embarazo y la lactancia natural a través de la seguridad y salud en el trabajo. Analizar y promover la adaptación del puesto de trabajo, los cambios de puesto.</p> | <p>Número de veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo/ número de embarazadas y lactancia.</p> <p>Número de veces que se ha cambiado de puesto/ número de embarazadas y lactancia.</p> <p>Número de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia/ número de embarazadas.</p> | <p>Medidas de garantía de protección en el trabajo del embarazo y la lactancia natural aplicadas</p> | <p>Salud Laboral</p> | <p>Desde la firma del Plan</p> |
| <p>2. En la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo contemplar los riesgos durante el embarazo y la lactancia.</p> | <p>Documento de la evaluación de riesgos.</p> | <p>Evaluación de riesgos</p> <p>Relación de puestos exentos y puestos con limitaciones para embarazadas.</p> | <p>Salud Laboral</p> | <p>Desde la firma del Plan</p> |
| <p>3. Revisar, mantener actualizado e informar del contenido del protocolo de riesgos durante el embarazo y la lactancia natural.</p> | <p>Procedimiento revisado</p> | <p>Nuevo protocolo.</p> | <p>Salud Laboral</p> | <p>Desde la firma del Plan</p> |
| <p>4. Difundir el protocolo de embarazo y lactancia natural.</p> | <p>Medios de comunicación interna en los que se hace referencia al protocolo o aparece el texto del mismo.</p> | <p>Protocolo difundido.</p> | <p>Salud Laboral</p> | <p>Desde la firma del Plan</p> |

| | | | | |
|--|--|--|----------------------|--------------------------------|
| <p>5. Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.</p> | <p>Riesgo detectado. Índice siniestralidad por sexo.</p> | <p>Evaluación de riesgos desde la perspectiva de género.</p> | <p>Salud Laboral</p> | <p>Desde la firma del Plan</p> |
| <p>6. La empresa recabará e informará a la comisión de seguimiento los índices de siniestralidad y enfermedad profesional por sexo y análisis de resultados por áreas funcionales, grupos y categorías profesionales. Esta información se proporcionará por los Servicios de Prevención a los Comités de Seguridad y Salud de los centros estando a disposición de la C.S.</p> | <p>Informe de cada centro realizado y disponible.</p> | <p>Comisión de Seguimiento informada. Información recogida Resultados analizados</p> | <p>Salud Laboral</p> | <p>Desde la firma del Plan</p> |
| <p>7. Incluir en la evaluación de riesgos psicosociales la información desagregada por sexo, siempre y cuando no suponga la vulneración de mantener el anonimato de las personas participantes de dicha evaluación.</p> | | | <p>Salud Laboral</p> | <p>Desde la firma del Plan</p> |
| <p>8. Considerar las variables relacionadas con el género, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigaciones generales en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales) con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados al sexo.</p> | | | <p>Salud Laboral</p> | <p>Desde la firma del Plan</p> |

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.: Establecer un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo único para la empresa en su conjunto.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESULTADOS | PERSONA RESPONSABLE | CALENDARIO |
|--|--|--|-------------------------|-------------------------|
| 1. Revisar el protocolo y el código de conducta con la comisión de seguimiento. | | Protocolo revisado. | Ind. Relations | Desde la firma del Plan |
| 2. Publicar el Protocolo de Acoso en el Portal, en la sección de Salud Laboral y difundir su ubicación entre los Comités de Seguridad y Salud. | Documento del código de conducta. Publicado. | Ambiente de trabajo libre de acoso | Salud Laboral | Desde la firma del Plan |
| 3. Incluir en la formación obligatoria sobre Riesgos Psicosociales un módulo en el que se incluya prevención del acoso sexual y por razón de sexo en toda la plantilla. Realizar cursos de formación al personal que integra las jefaturas de departamento, personal de dirección de centros y dirección de equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo. | Módulo elaborado e incluido. Nº de cursos y personas formadas. | Plantilla sensibilizada. Personal con dirección de equipos formado. | Salud Laboral | Desde la firma del Plan |
| 4. Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo. | Nº delegados y delegadas formadas/nº de delegados y delegadas de prevención. | Delegados y delegadas formadas. | Global HR/Salud Laboral | Desde la firma del Plan |
| 5. Informar a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de todos los casos de acoso que se produzcan y su resolución. | Acta de la reunión en la que se informa. | Comisión de Seguimiento informada | Ind. Relations | Desde la firma del Plan |
| 6. Declaración institucional de condena a las conductas de Acoso. | | | Recursos Humanos | Desde la firma del Plan |

7. VIOLENCIA DE GÉNERO

| MEDIDAS | INDICADORES | RESULTADOS | PERSONA RESPONSABLE | CALENDARIO |
|---|--|----------------------------|---|--------------------------------|
| <p>OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.: Divulgar y Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección.</p> | | | | |
| <p>1. Con motivo del día Internacional contra la violencia de género, Informar anualmente a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de Igualdad.</p> | <p>Chequeo de la difusión en intranet. Y otros medios</p> | <p>Plantilla informada</p> | <p>Comunicación/ RC(Validación)</p> | <p>Desde la firma del Plan</p> |
| <p>2. Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral. Nota: Estos casos deberán estar debidamente documentados/acreditados.</p> | <p>Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida</p> | <p>Medida aplicada</p> | <p>Regionales HR</p> | <p>Desde la firma del Plan</p> |
| <p>3. Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta 1 año con reserva del puesto. Terminado este período la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.</p> | <p>Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida</p> | <p>Medida aplicada</p> | <p>Regionales HR</p> | <p>Desde la firma del Plan</p> |
| <p>4. En los casos de movilidad geográfica por violencia de género, la empresa cubrirá los gastos de traslado hasta un máximo de 1500 euros previa justificación.</p> | <p>Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida</p> | <p>Medida aplicada</p> | <p>Regionales HR</p> | <p>Desde la firma del Plan</p> |

| | | | | |
|---|---|---------------------------|--|--------------------------------|
| <p>5. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas.</p> | <p>Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.</p> | <p>Medida aplicada</p> | <p>PA</p> | <p>Desde la firma del Plan</p> |
| <p>6. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género</p> | <p>Nº de contratos realizados.</p> | <p>Medida aplicada</p> | <p>RC</p> | <p>Desde la firma del Plan</p> |
| <p>7. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de género tratados.</p> | <p>Acta de la Comisión en la que se refleja la información.</p> | <p>Comisión informada</p> | <p>Regionales HR/Industrial Relations</p> | <p>Desde la firma del Plan</p> |
| <p>8. Puesta a disposición de acogida de emergencia para empleadas/os víctimas de violencia de género durante 3 días siempre que haya disponibilidad en el hotel, así como las personas que vengán conviviendo con ella habitualmente con compromiso de presentación de denuncia dentro de las siguientes 48h a la acogida.</p> | | | <p>RC (VPs Regional)</p> | <p>Desde la firma del Plan</p> |
| <p>9. A las víctimas de violencia de género se les complementará la prestación de incapacidad temporal hasta el 100% del salario fijo (o del salario que determine el Convenio Colectivo en los casos en que recoja un complemento económico por IT) siempre y cuando dicha incapacidad temporal sea motivada por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género.</p> | | | <p>Dirección Hoteles y Recursos Humanos Regional</p> | <p>Desde la firma del Plan</p> |
| <p>10. Aumentar en 2 días naturales a lo establecido en la normativa legal para el caso de cambio de domicilio de la víctima de violencia de género.</p> | | | <p>PA</p> | <p>Desde la firma del Plan</p> |

8. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla

| MEDIDAS | INDICADORES | RESULTADOS | PERSONA RESPONSABLE | CALENDARIO |
|--|--|---|--|---------------------------------|
| 1. Dotar de contenido informativo relativo al plan de igualdad a la intranet, facilitando el acceso a toda la plantilla a la misma. | Contenidos en intranet Control de visitas Chequeo de contenidos | Plantilla informada. | Organización/ Comisión | 6 meses desde la firma del Plan |
| 2. Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: Intranet, portal MHI, imagen corporativa, revista chek-in, cartelera. | Chequeo a una muestra de comunicados, mensajes, etc. | Lenguaje e imágenes corregidos. La comunicación interna se realiza en lenguaje no sexista. | Comunicación/ Hoteles | 6 meses desde la firma del Plan |
| 3. Revisar y corregir, si procede, el lenguaje (imágenes y texto) de la página web, campañas de publicidad, las memorias anuales, comunicados, prensa, cartelera, etc. para que no contengan términos, contenidos o imágenes sexistas. | Número de canales revisados, número de canales existentes Chequeo a una muestra de los formatos descritos | Lenguaje e imágenes corregidos. La comunicación externa se realiza en lenguaje no sexista. | Comunicación/ Marketing Digital- Diseño/RC | 6 meses desde la firma del Plan |
| 4. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje. | Nº de personas por sexo formadas/ Nº de personas implicadas = tiende a 1 | Personal de comunicación y marketing formado | Comisión | 6 meses desde la firma del Plan |
| 5. Facilitar canales de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y expresar opiniones (correo electrónico, encuesta de clima, etc.). | Espacio para sugerencias establecido, número de sugerencias recibidas. | Canal de comunicación de abajo a arriba establecido y funcionando | Organización /Oficina Código Ético | 6 meses desde la firma del Plan |

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.2.: Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades

| MEDIDAS | INDICADORES | RESULTADOS | PERSONA RESPONSABLE | CALENDARIO |
|---|---|---|--------------------------------|---------------------------------|
| 1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" sin distinción de sexo en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla. | Sección dedicada a la igualdad establecida en los diferentes canales de comunicación. | Plantilla informada en materia de igualdad entre mujeres y hombres. | Comunicación/ RRHH Regional | 6 meses desde la firma del Plan |
| 2. Difundir en el Portal un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. | Espacio incluido. | Difusión de la política de igualdad de la empresa. | Gobierno Corporativo/RC y RRHH | 6 meses desde la firma del Plan |
| 3. Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados. | Espacio dedicado a la igualdad incluido. | Difusión de la política de igualdad de la empresa. | RC | 6 meses desde la firma del Plan |
| 4. Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad. | Utilización de logotipos /totalidad de campañas realizadas | Logotipos y reconocimientos incluidos. | Comunicación/ Marketing | 6 meses desde la firma del Plan |
| 5. Incluir temas de igualdad en las encuestas de satisfacción de la plantilla. | Preguntas relacionadas con la igualdad de oportunidades incluidas en las encuestas. | Conocimiento de la opinión de la plantilla. | Organización | 6 meses desde la firma del Plan |

| | | | | |
|---|--|---|------------------------|--|
| <p>6. Informar a las empresas colaboradoras de la compañía de nuestro compromiso con nuestros objetivos generales del Plan de Igualdad.</p> | <p>Nº de empresas colaboradoras informadas/ Nº de empresas colaboradoras existentes = tiende a 1</p> | <p>Emresas colaboradoras, proveedoras informadas</p> | <p>RC/Compras</p> | <p>6 meses desde la firma del Plan</p> |
| <p>7. Difundir la existencia, dentro de la empresa, de una persona responsable de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Y la forma de canalizar las demandas sobre esta materia.</p> | <p>Nombre de la persona responsable en materia de igualdad difundido por los diferentes canales de comunicación interna. Canales de comunicación establecidos</p> | <p>Plantilla informada de la persona y forma en la que dirigirse para cuestiones relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres</p> | <p>Ind. Relations</p> | <p>6 meses desde la firma del Plan</p> |
| <p>8. Implementar acciones de comunicación anuales a la plantilla sobre el desarrollo y resultados del plan de igualdad, incluyendo la evolución de los indicadores de igualdad, garantizando datos estadísticos desagregados por sexo.</p> | <p>Acciones desarrolladas. Datos estadísticos.</p> | <p>Plantilla informada del desarrollo del plan de igualdad.</p> | <p>RC</p> | <p>6 meses desde la firma del Plan</p> |
| <p>9. Editar el plan de igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa....</p> | <p>Nº de ejemplares editados y difundidos.</p> | <p>Plantilla informada del Plan.</p> | <p>RC/Comunicación</p> | <p>6 meses desde la firma del Plan</p> |
| <p>10. Informar a los centros franquiciados, en gestión o en alquiler del plan de igualdad, las directrices básicas y el compromiso de realización para una gestión uniforme.</p> | <p>Centros franquiciados informados, información trasladada.</p> | <p>Mayor implicación de los centros franquiciados, en gestión o en alquiler</p> | <p>RC/Comunicación</p> | <p>6 meses desde la firma del Plan</p> |

9. CONCILIACIÓN

| OBJETIVO ESPECÍFICO: 9.1.: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla | | | | |
|---|---|---|---|---|
| MEDIDAS | INDICADORES | RESULTADOS | PERSONA RESPONSABLE | CALENDARIO |
| <p>1. Utilizar los canales de comunicación interna de la empresa (tablones de anuncios, Portal, Web, etc.) para informar de las novedades legislativas a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que vaya contemplando la legislación y las mejoras de la empresa, visibilizando la posibilidad de su disfrute por los varones.</p> | <p>Nº de informaciones, comunicados colgados en los tablones de anuncios / nº de centros</p> <p>Información específica para los varones colgada en los tablones y otros canales</p> | <p>Personal informado.</p> | <p>HR Regional/ Organización (Portal) / (Web)</p> | <p>12 meses desde la firma del Plan</p> |
| <p>2. Difundir de que los derechos de conciliación incluyen a las parejas de hecho formalmente constituidas.</p> | <p>Información incluida en los comunicados.</p> | <p>Personal informado</p> | <p>Organización (Portal)</p> | <p>12 meses desde la firma del Plan</p> |
| <p>3. Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa por motivos familiares se le facilitará tanto los cursos de formación como los procesos de promoción dentro de su jornada. En caso de que no fuera posible, se buscará la solución de mutuo acuerdo.</p> | <p>Nº de mujeres y hombres que participan en formación y/o son promocionados estando disfrutando de algún derecho relacionado con la conciliación</p> | <p>Participación de alumnado con estas características en la formación.</p> <p>Participación en procesos de promoción de personas con estas características</p> | <p>Global HR / HR Regional</p> | <p>6 meses desde la firma del Plan</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--------------------------------|--|
| <p>4. Las personas que se encuentren en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.</p> | <p>Nº de mujeres y hombres que participan en formación y/o son promocionados estando disfrutando de algún derecho relacionado con la conciliación</p> | <p>Participación de alumnado con estas características en la formación. Participación en procesos de promoción de personas con estas características</p> | <p>Global HR / HR Regional</p> | <p>6 meses desde la firma del Plan</p> |
| <p>5. Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, categoría y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación.</p> | | | <p>PA /HR Regional</p> | <p>6 meses desde la firma del Plan</p> |
| <p>6. Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de las solicitudes de reducción de jornada por centro de trabajo y puesto, detallando las concedidas con la concreción horaria solicitada y las que se ha denegado dicha concreción.</p> | <p>Nº de concreciones horarias concedidas/Nº de reducciones solicitadas Nº de concreciones denegadas /nº de reducciones solicitadas. Por centros de trabajo.</p> | <p>Informe realizado</p> | <p>PA</p> | <p>6 meses desde la firma del Plan</p> |

OBJETIVO ESPECÍFICO: 9.2.: Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESULTADOS | PERSONA RESPONSABLE | CALENDARIO |
|--|---|------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------|
| <p>1. Dar participación a la RLT en las solicitudes que se planteen de adaptar la jornada, sin reduciría, para quienes tengan personas a su cargo (menores y familiares).</p> | <p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado para mujeres y hombres la adaptación.</p> | <p>Seguimiento realizado</p> | <p>HR Regional</p> | <p>Desde la firma del Plan</p> |
| <p>2. Conceder permisos retribuidos de hasta 72 horas anuales para las mujeres en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.</p> | <p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado.</p> | <p>Medida aplicada</p> | <p>PA /HR Regional</p> | <p>Desde la firma del Plan</p> |
| <p>3. Posibilitar asistencia a las tutorías de los colegios o acompañar a médicos, en ambos casos, hijos menores de edad o dependientes a su cargo, y ello facilitando el cambio de día libre o bien a través de un permiso no retribuido o recuperable, previo aviso de 7 días siempre que sea posible y justificado debidamente.</p> | <p>Medida adoptada</p> | <p>Medida aplicada</p> | <p>PA /HR Regional/ Global HR</p> | <p>Desde la firma del Plan</p> |
| <p>4. Establecer la posibilidad de una excedencia, con derecho a reserva del puesto, por el tiempo necesario para las personas en trámites de adopción internacional. Con un máximo de 3 meses en un año.</p> | <p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.</p> | <p>Medida aplicada</p> | <p>PA /HR Regional</p> | <p>Desde la firma del Plan</p> |
| <p>5. La empresa facilitará en la medida de lo posible la movilidad geográfica voluntaria por motivo de cuidados de personas dependientes (menores y familiares).</p> | <p>Nº de veces que se ha aplicado x nº veces solicitado por sexo. En su caso indicar causa de las solicitudes denegadas.</p> | <p>Medida aplicada</p> | <p>HR Regional</p> | <p>Desde la firma del Plan</p> |

| | | | | |
|---|--|------------------------|------------------------|--------------------------------|
| <p>6. La empresa adaptará, en la medida de lo posible, el cambio de turno con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as u otras situaciones para padres o madres separados/divorciados o cuya guardia y custodia recaiga en uno de los dos progenitores.</p> | <p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.</p> | <p>Medida aplicada</p> | <p>PA /HR Regional</p> | <p>Desde la firma del Plan</p> |
| <p>7. Los trabajadores de mutuo acuerdo con la empresa, podrán concretar su jornada sin necesidad de reducción durante el primer año posterior al nacimiento.</p> | <p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo</p> | <p>Medida aplicada</p> | <p>HR Regional</p> | <p>Desde la firma del Plan</p> |
| <p>8. Las y los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo según el apartado 5 del artículo 37 del ET. Esta reducción es para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer, o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la CCAA correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. La empresa facilitará la tramitación a través de la Mutua de la solicitud de la prestación económica que amplía el cobro hasta el 100% de la jornada y difundirá a toda la plantilla que las cotizaciones realizadas durante los periodos de esta reducción de jornada, se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal. Esta reducción se podrá acumular en jornadas completas por acuerdo entre las partes atendiendo a las necesidades del causante.</p> | <p>Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo</p> | <p>Medida aplicada</p> | <p>PA /HR Regional</p> | <p>Desde la firma del Plan</p> |

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.3.: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESULTADOS | PERSONA RESPONSABLE | CALENDARIO |
|--|---|--|---------------------|-------------------------|
| 1. Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los trabajadores sobre las medidas de conciliación existentes | Comunicados específicos realizados. | Plantilla informada | Comunicación | Desde la firma del Plan |
| 2. Facilitar, en la medida de lo posible, la unión de las vacaciones al permiso de paternidad del año en curso. | Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida | Aumento de los permisos, etc. solicitados por los hombres. | PA /HR Regional | Desde la firma del Plan |
| 3. Facilitar, en la medida de lo posible, el cambio de turno durante los dos meses posteriores al nacimiento o adopción del menor. | Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida | Aumento de los permisos, etc. solicitados por los hombres. | PA /HR Regional | Desde la firma del Plan |

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

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

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista, para la empresa, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de MELIA HOTELS INTERNATIONAL, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

10. COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de MELIA HOTELS INTERNATIONAL. Dicha Comisión se constituirá en el momento de **la firma del Plan de conformidad a los criterios de legitimación establecidos en los art. 87 y 88 del ET, estableciendo la representatividad de cada sindicato sea**

proporcional en base al número de representantes con los que cada uno de ellos cuenta en la empresa a nivel nacional.

COMPOSICIÓN

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de MELIA HOTELS INTERNATIONAL estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, en número de cuatro representantes de la empresa y dos de la parte sindical, que serán designados/as por dichas partes firmantes con la siguiente composición:

Por la parte empresarial:

- ✓ Cuatro representantes.

Por la parte sindical:

- ✓ CCOO: dos representantes.
- ✓ UGT: dos representantes.
- ✓ Cada una de las organizaciones sindicales mencionadas tendrá derecho a nombrar personas adicionales que participarán en las reuniones en calidad de asesores/as.

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará dentro de los quince días naturales siguientes a la firma del Plan. Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto.

FUNCIONES

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- ✓ Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- ✓ Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- ✓ Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- ✓ Interpretar el contenido del Plan.
- ✓ Evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

En el primer año de vigencia del Plan, la comisión se reunirá a los seis meses tras la firma del Plan.

La Comisión se reunirá una vez al año en el mes de marzo, y siempre que hubiera sido publicada la Memoria Anual de la compañía.

Sin perjuicio de ello, siempre y cuando resultase estrictamente necesario, cualquiera de las partes podrá solicitar por escrito la celebración de reuniones adicionales, justificando previamente al resto de los componentes de la Comisión el motivo y fundamentos de la solicitud.

Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al tercer año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

En la evaluación final del plan de igualdad, se deben tener en cuenta los siguientes indicadores; El grado de cumplimiento de los objetivos del plan, el nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos, el grado de consecución de los resultados esperados, el nivel de desarrollo de las medidas emprendidas, el grado de dificultad encontrado/percibido en las acciones, el tipo de dificultades y soluciones emprendidas, los cambios producidos en las medidas y desarrollo del plan atendiendo a su flexibilidad, grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.