



**UNIVERSITAS**  
*Miguel Hernández*

---

**UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y**  
**JURÍDICAS DE ELCHE**

---

**Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos**

**Trabajo de Fin de Grado**

**2018-2019**

**Plan de Igualdad.**

**El reto de las empresas: igualdad efectiva en el trabajo.**

Alumna: **Sara Meré Marín**

Tutor: **Vicente Ballester Bernabé**

# ÍNDICE

<b>1. RESUMEN.....</b>	<b>3</b>
<b>2. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>5</b>
<b>3. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>8</b>
3.1 Concepto y contenido.....	8
<b>4. PROPÓSITO: ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....</b>	<b>12</b>
4.1 Fase previa. Toma de decisión y constitución del equipo de trabajo.....	13
A) Compromiso formal de la alta dirección.....	14
B) Constitución de la comisión de igualdad.....	14
C) Comunicar a la plantilla la puesta en marcha del Plan de igualdad.....	17
4.2 Fase 1. Diagnóstico.....	18
A) CUESTIONARIO CUANTITATIVO.....	19
1. Características de la plantilla.....	19
2. Responsabilidades familiares.....	32
3. Formación.....	34
4. Contratación.....	36
5. Salario.....	38
B) CUESTIONARIO CUALITATIVO.....	39
1. Cultura de la empresa.....	39
2. Selección.....	41
3. Formación.....	41
4. Promoción.....	41
5. Política salarial.....	42
6. Conciliación de la vida laboral y personal.....	42
7. Salud laboral.....	42
C) CUESTIONARIO A LOS TRABAJADORES.....	43

4.3 Fase 2. Diseño y negociación. ....	58
A) MATERIAS DE ACTUACION .....	58
B) ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD .....	60
4.4 Fase 3. Aprobación. ....	80
4.5 Fase 4. Implantación. ....	80
4.6 Fase 5. Seguimiento y evaluación. ....	81
<b>5. CONCLUSIONES.</b> .....	<b>88</b>
<b>6. BIBLIOGRAFÍA.</b> .....	<b>90</b>
<b>7. ANEXOS.</b> .....	<b>91</b>



## 1. RESUMEN.

El principio de igualdad y no discriminación está reconocido de forma expresa por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948. “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, ... y tienen derecho a igual protección contra la discriminación ...”.

La igualdad como principio fundamental, está amparada por diferentes convenios internacionales. Entre otros, la Convención sobre eliminación de toda clase de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979, que reconoce este derecho, identifica y define la situación de discriminación y establece una serie de medidas y garantías para su eliminación y tutela jurídica. Ratificada por España en 1983, adquiriendo el compromiso común para la lucha contra la discriminación contra la mujer, en todas sus manifestaciones.

En el ámbito europeo, la igualdad entre hombres y mujeres, reconocida por la Unión Europea como un derecho fundamental para la eliminación de la desigualdad. Se convierte en un objetivo común a integrar dentro de las políticas de actuación y del ordenamiento jurídico tanto de la Unión como de sus estados miembros en el Tratado de Ámsterdam de 1999.

Toda esta normativa internacional se ha venido integrando paulatinamente dentro del ordenamiento jurídico español.

La Constitución Española de 1978 (CE) en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, e impone en su artículo 9, la obligación a los poderes públicos de que la igualdad sea efectiva promoviendo las acciones necesarias.

En consonancia con lo dispuesto en la Constitución Española, el Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en su artículo 10, establece que corresponde a la Generalitat, promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo.

Para avanzar en la consecución de este principio, y en el desarrollo de las normas constitucionales y comunitarias, se promulgó en España la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22

de marzo, **para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** (LOI). En su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Incluye, además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras. La relevancia del instrumento de los planes de igualdad explica también la previsión del fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas.

Y a fin de establecer el alcance y contenido del principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales, resulta igualmente necesario mencionar, los artículos 4.2 c), 7 c), 9.3, 28 y 53.4, 55.5 del **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET)**, algunos de los cuales han recibido nueva redacción tras las últimas modificaciones realizadas por 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**.

El presente trabajo es una experiencia práctica de elaboración de un Plan de Igualdad para una empresa, siguiendo las pautas señaladas en el artículo 45 del Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y de acuerdo con las modificaciones establecidas por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

## 2. INTRODUCCIÓN.

El Real Decreto Ley 6/2019 del 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, entre otras cuestiones, rebaja el umbral de obligatoriedad de implantación de Planes de Igualdad para las empresas de 250 a 50 trabajadores; durante un período transitorio de tres años, para luchar contra las discriminaciones directas e indirectas de las mujeres y hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades y de empleo entre ambos sexos.

Esta obligación legal que entró en vigor de forma general el pasado 8 de marzo, también afecta a la empresa en la que presto mis servicios por cuenta ajena, en calidad de ayudante administrativo en el departamento de Recursos humanos.

La mercantil, no desea aparecer mencionada en el presente Trabajo de Fin de Grado. Si bien, me autoriza para realizar el estudio de la compañía y su aplicación práctica al proyecto de Plan de Igualdad.

Desarrolla su actividad en el sector de la hostelería y opera con ocho establecimientos en diferentes municipios turísticos de la Comunidad Valenciana, en su mayoría municipios costeros. Los centros de trabajo se han identificado de forma ficticia a efectos del proyecto a través de nombres de dioses de la mitología griega.

Los clientes que nos visitan son tanto nacionales como internacionales, siendo el colectivo extranjero mayoritario el de origen británico que atraídos por nuestro clima vienen a para disfrutar de sol y playa durante la primavera para marcharse a principios de otoño. El cliente nacional es principalmente jubilado y llega a través de los programas de turismo del IMSERSO, en invierno.

Esta diversidad de perfiles garantiza un nivel de ocupación alto prácticamente durante todo el año.

Por la localización y el tipo de clientes se puede decir que el nivel de ocupación con el que contamos es estable durante la mayor parte del año, teniendo picos de ocupación en fechas señaladas como son: los meses de verano, Semana Santa, Navidad, y festivos entre semana, que favorecen la opción de puente vacacional.

Además, este último año la cadena ha comenzado a ofrecer servicios especializados para eventos (congresos, bodas, bautizos, comuniones, etc.) para incrementar la actividad durante los fines de semana con menor ocupación estacional.

La cadena cuenta con nueve centros de trabajo, uno por cada hotel, más las oficinas centrales.



#### Hotel Cronos 4\*\*\*\* Superior

Se encuentra en Benidorm y su plantilla actual es de 125 empleados. Es el hotel más grande y el único con categoría superior. Dispone en sus instalaciones de centro SPA. Y los clientes que visitan este alojamiento desean permanecer la mayor parte de su tiempo en el hotel disfrutando de sus servicios o de la playa que se encuentra a escasos metros. Siendo sus salidas a la ciudad muy limitadas. Por lo que su oferta es de “pensión todo incluido”. Su nivel de ocupación es constante durante todo el año, favoreciendo la estabilidad del empleo.



#### Hotel Afrodita 4\*\*\*\*

Se encuentra en Denia y tiene alrededor de 100 - 110 empleados. Es un hotel muy similar al Hotel Cronos en cuanto a tamaño. Si bien, el perfil de cliente que acude a este hotel tiene un poder adquisitivo más elevado, siendo principalmente visitantes de Europa del este. En esta localidad, atracan numerosos cruceros y ferris, además de disponer de varios puertos deportivos, con un gran número de restaurantes y lugares de ocio. El hotel se encuentra alejado de estas zonas y los clientes lo utilizan para pernoctar y desayunar. Debido a ello, los contratos son temporales y muy estacionales.



#### Hotel Ares 3\*\*\*

Se ubica en Calpe y tiene alrededor de 40 - 50 empleados. El establecimiento desarrolla numerosas políticas “family friendly” (familias con niños), atraídos por la tranquilidad de la localización. La mayoría de la plantilla trabaja todo el año de forma ininterrumpida. Es el único hotel con servicio externalizado para la limpieza de habitaciones.



Hotel Zeus  
Poseidón 2\*\*



3\*\*\* Hotel

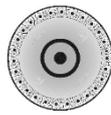


Hades 2\*\* Hotel

Los tres se encuentran situados en Benidorm y sus plantillas oscilan entre: 40 - 50 empleados, 20 - 30 empleados y 10 - 20 empleados, respectivamente. Son los establecimientos más reducidos y los únicos que cierran en temporada baja de forma rotatoria, para dar continuidad de servicio a sus clientes. Principalmente, grupos de jóvenes, debido a su proximidad a las zonas céntricas de ocio. Por ello, estos hoteles comparten algunos trabajadores que van rotando según las necesidades de organización y los criterios de supervisión del responsable que coordina las tres ubicaciones. El tipo de contrato es de mayor duración, al existir la posibilidad de reubicar a los trabajadores según las necesidades de la empresa.



Hotel Artemisa 4\*\*\*\*



Hotel Apolo 4\*\*\*\*

El primero se encuentra en Elche y tiene alrededor de 30 - 40 empleados y el segundo se encuentra en Alicante y tiene en torno a 40 - 50 empleados. Se dedican casi exclusivamente a eventos: congresos, bodas, bautizos, comuniones, etc... Su plantilla es muy inestable. Aun siendo dos hoteles separados, su Dirección es única y una parte de la plantilla es compartida por ambos establecimientos. Estos trabajadores son denominados como los “extras” y sus contratos suelen ser de 1-2 días y con frecuencia a jornada parcial.



Central Gea

Las oficinas centrales se encuentran en Benidorm y tienen una plantilla integrada por 30 personas aproximadamente. Es considerado como otro centro de trabajo más, aun no siendo un alojamiento hotelero, ya que se ubican los servicios corporativos de toda la cadena: administración, calidad, cobros, comercial/reservas, compras, comunicación y marketing, informática y recursos humanos.

Durante el último año la compañía ha realizado un proceso de unificación mercantil, transformando su estructura societaria.

Anteriormente, el grupo empresarial lo integraban tres empresas que de forma individual no superaban los 250 trabajadores y estaban formadas por los siguientes hoteles:

### **Empresa 1**

- Cronos, Zeus, Hades, Poseidón y Central Gea, con una plantilla total que oscilaba entre 210 - 220 trabajadores.

### **Empresa 2**

- Afrodita y Ares, con una plantilla total de 140 - 150 trabajadores.

### **Empresa 3**

- Artemisa y Apolo, con una plantilla total de 70 - 80 trabajadores.

A finales de 2018 se fusionan, dando lugar a una única empresa con una plantilla superior a 400 personas, obligando a disponer de un Plan de Igualdad en cumplimiento de lo establecido en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

## **3. MARCO TEÓRICO.**

### **3.1 Concepto y contenido.**

El Título IV de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo. Incluyendo, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En su Capítulo III define los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad.

El artículo 45.2 establece la obligatoriedad de elaboración y aplicación de los planes de igualdad **“en el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores”**.

Y el artículo 46 define el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. *Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*

*Los planes de igualdad fijarán los 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.*

2. *Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.*

3. *Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.*

Con la entrada en vigor de la Ley 6/2019 de 1 de marzo, se modifica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en los siguientes términos según el artículo 1.:

Uno. Se modifica el apartado 2 del artículo 45, que tendrá la siguiente redacción:

*“2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.”*

Dos. Se modifica el apartado 2 y se añaden tres nuevos apartados 4, 5 y 6 al artículo 46, con la siguiente redacción:

*“2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, **que contendrá al menos las siguientes materias:***

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

*La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.”*

*4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.*

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.”

Tres. Se introduce una nueva disposición transitoria décima segunda, con la siguiente redacción:

**“Disposición transitoria décima segunda. Aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por 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.**

*Para la aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 45 y en los apartados 2, 4, 5 y 6 del artículo 46 de esta ley orgánica, en la redacción dada a los mismos por 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:*

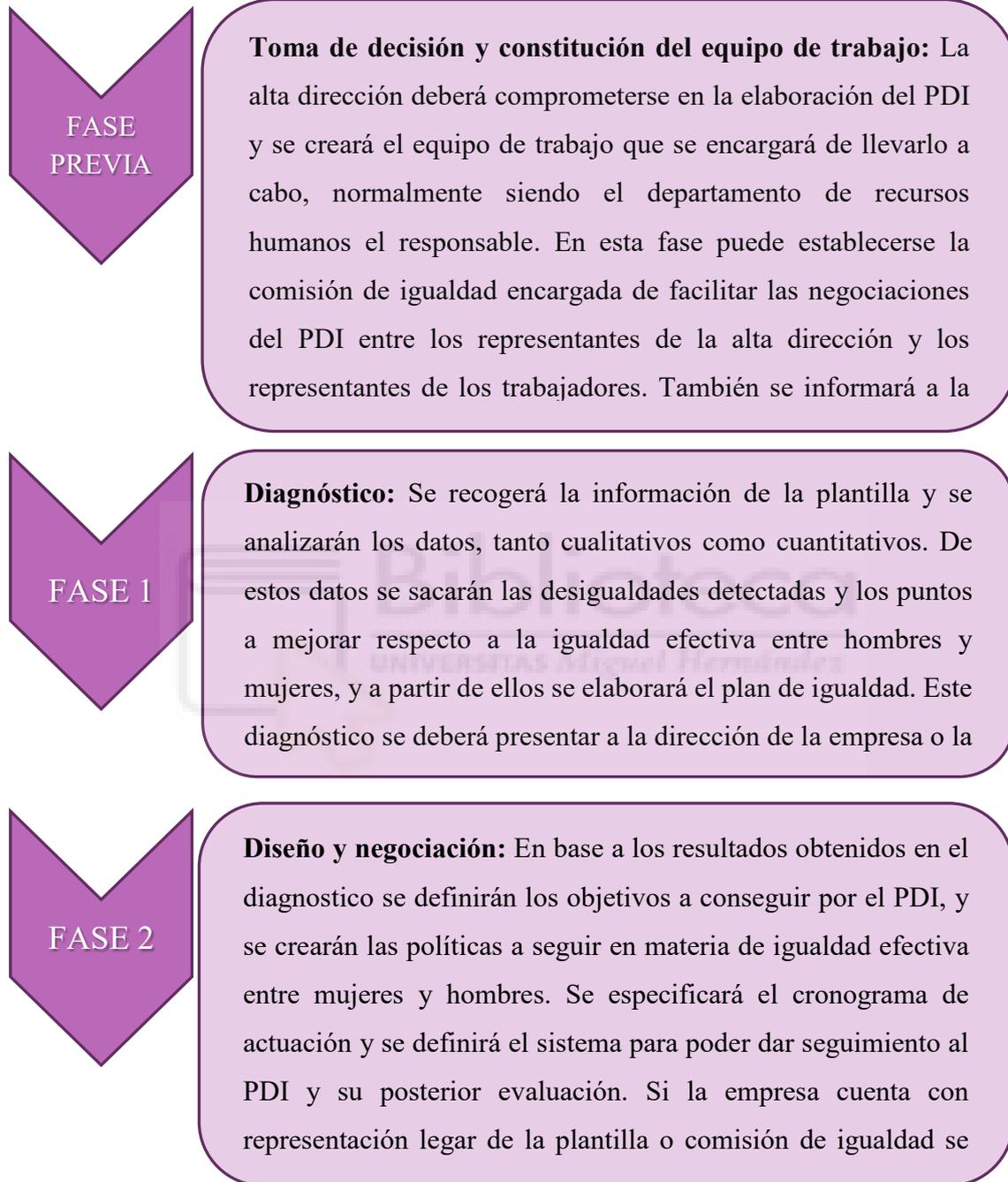
*Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.*

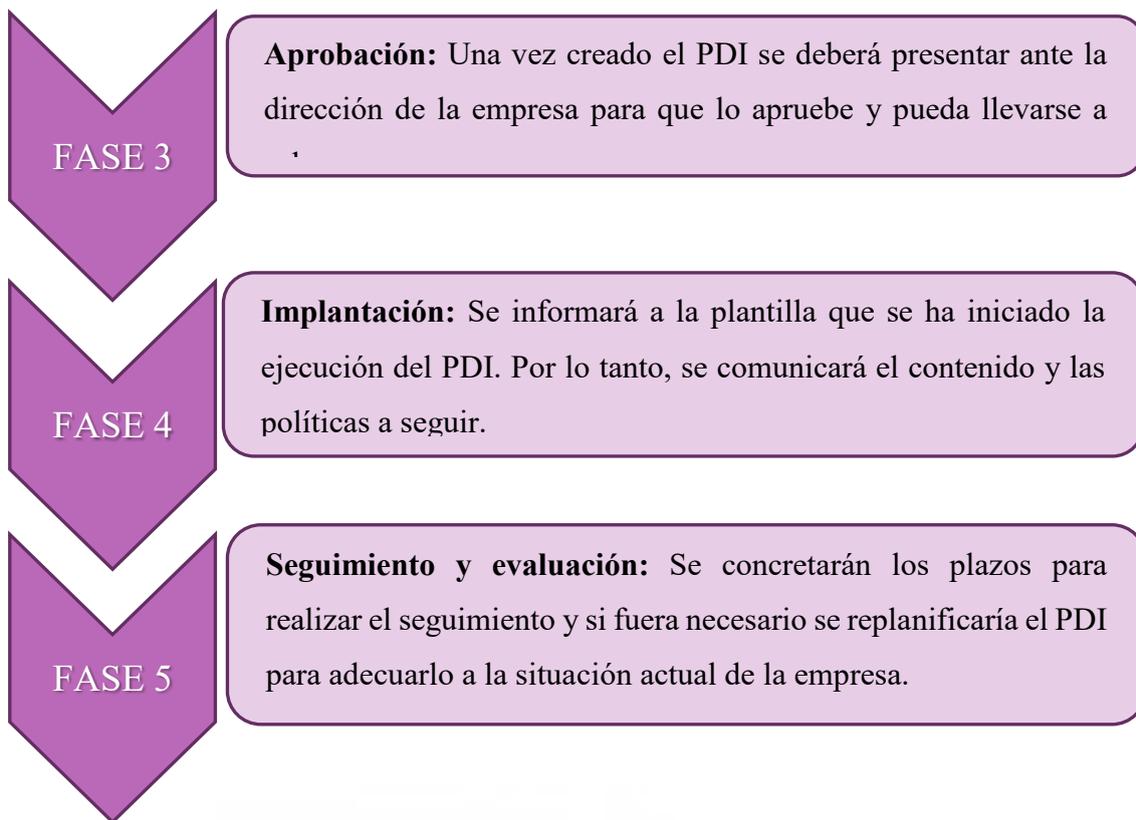
*Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.*

*Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.*

*Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el Boletín Oficial del Estado.”*

#### 4. PROPÓSITO: ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.





#### 4.1 Fase previa. Toma de decisión y constitución del equipo de trabajo.

Tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley 6/2019 del 1 de marzo en el que la obligatoriedad de elaboración e implantación de un Plan de igualdad se rebaja a 50 trabajadores, el departamento de recursos humanos decide reunirse con la alta dirección de la empresa para explicarles la situación. En esta primera reunión se exponen, por una parte, las consecuencias de no cumplir tal disposición como son las posibles sanciones económicas por no elaborar o no aplicar el Plan de igualdad, y por otra parte, la oportunidad que se le presenta a la empresa de unificar en todos sus centros de trabajo la manera de seleccionar al personal, el estilo de dirección de los mandos intermedios, los valores y normas respaldadas por la organización... además de evitar posibles conflictos al detectar situaciones de discriminación y mejorar de manera significativa la imagen de la propia empresa.

Por todo ello, la alta dirección toma la decisión de implantar el Plan de igualdad en la empresa y da su consentimiento para que el departamento de recursos humanos inicie el proceso de elaboración.

A partir de este momento comienza la fase previa en la elaboración del Plan que se puede dividir en dos fases:

- Compromiso formal de la alta dirección.
- Constitución de la comisión de igualdad.

Además de estas dos fases, el departamento de Recursos humanos ve necesario también añadir una tercera:

- Comunicar a la plantilla la puesta en marcha del Plan.

#### A) COMPROMISO FORMAL DE LA ALTA DIRECCIÓN.

Esta fase tiene como objetivo que la dirección de la empresa plasme su voluntad de implantar el Plan de igualdad. Para ello, tiene que formalizar el compromiso de llevarlo a cabo mediante un documento escrito, en el que se plasme de manera expresa tanto su intención en desarrollar políticas que fomenten la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres sin discriminar por razón de sexo como la determinación de suministrar todos los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para su consecución.

Por ello, el departamento de RR.HH. se reunió con la dirección de la empresa y elaboraron conjuntamente el documento que plasma el compromiso de la alta dirección (Ver Anexo I). Este documento se deberá incluir dentro del propio Plan de igualdad una vez que esté creado.

#### B) CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.

La siguiente fase es la creación de una Comisión de igualdad integrada de forma paritaria por representantes de la empresa y por representantes de los trabajadores y trabajadoras. Esta comisión será la encargada de facilitar las negociaciones en la etapa de desarrollo y servirá de apoyo en las etapas posteriores de seguimiento y evaluación, además será en todo momento la responsable de mantener informada al resto de la plantilla.

La comisión de igualdad tendrá que estar formada tanto por hombres como mujeres y sus integrantes tendrán que ser el número suficiente como para ser un grupo dinámico y resolutivo para que a hora de plantearse algún tipo de problema sean capaces de deliberar y debatir hasta llegar a la solución que en conjunto consideren mejor y no monopolizar las decisiones. Por ello es interesante que la parte que

representa a la empresa sean personas con puestos influyentes y que tengan autoridad dentro de la empresa.

En esta fase el departamento de Recursos humanos se encontró con dos inconvenientes: seleccionar a los miembros que podrían pertenecer a la parte que represente a la empresa y que tengan la característica de poseer poder de decisión en la organización y la de reunir a todos los representantes de los trabajadores de los diferentes centros de trabajo a la vez y en un mismo lugar.

Por lo tanto, el primer problema que se nos presentó fue a la hora de enviar el documento que citaba en las oficinas centrales a todos los representantes de los trabajadores (comités de empresa y delegados de personal) de cada centro de trabajo para realizarse así una primera reunión cuyo objetivo sería constituir la Comisión de igualdad. (Ver Anexo II)

La empresa, como he mencionado anteriormente, tiene diferentes centros de trabajo y según su número de trabajadores y trabajadoras cuenta con un número determinado de representantes:

Hotel	Plantilla	Representantes
Hotel Cronos 4**** S	Entre 101 y 250 trabajadores/as	9 miembros en comité
Hotel Afrodita 4****	Entre 101 y 250 trabajadores/as	9 miembros en comité
Hotel Ares 3***	Menos de 50 trabajadores/as	3 delegados de personal
Hotel Zeus 3*** Hotel Hades 2** Hotel Poseidón 2**	Individualmente menos de 50 trabajadores/as Conjuntamente menos de 100 trabajadores/as	5 miembros en comité conjunto
H. Artemisa 4**** Hotel Apolo 4****	Individualmente menos de 50 trabajadores/as Conjuntamente menos de 100 trabajadores/as	5 miembros en comité conjunto
Central Gea	Menos de 30 trabajadores/as	1 delegado de personal

Por ello, nos encontramos con la problemática de tener que reunir a 32 empleados y empleadas de la empresa en un mismo lugar, a la vez y en horario de trabajo.

El segundo problema que se nos presentó fue el de buscar a los candidatos que pudieran pertenecer a la parte de la Comisión de igualdad que representara a la empresa. Estos candidatos debían ser personas con poder de decisión en la empresa y que además estuvieran sensibilizados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y que, por ese motivo, estuvieran dispuestos a pertenecer a tal Comisión de igualdad. En un primer momento encontramos a 3 candidatos que reunieran el perfil (2 mujeres y 1 hombre) pero decidimos seleccionar a 1 hombre más para que el grupo fuera paritario en cuanto a mujeres y hombres. También, si elegíamos a 4 representantes por parte de la empresa, más tarde igualmente la parte que representara a los trabajadores sería de 4 integrantes, dando así lugar a un grupo más dinámico al ser de 8 personas en vez de 6.

Por razones operativas y de organización optamos por proponer en un primer momento que a la reunión para elegir a los representantes de la plantilla que formarían parte de la Comisión de igualdad acudiese 1 solo miembro de cada comité y que, además, aquella persona estuviera concienciada en la importancia de la igualdad de trato y de la no discriminación por razón de sexo. La sorpresa fue cuando a la hora de pedir confirmación de asistencia para celebrar la reunión todas las personas que acudían eran mujeres. Así que propusimos que se presentaran 2 miembros, un hombre y una mujer, de cada comité de empresa.

En la reunión para elegir a los representantes de los trabajadores y trabajadoras se eligió por mayoría (de los 11 que acudieron) a los 4 integrantes que serán parte de la Comisión de igualdad.

Teniendo seleccionados a los 8 integrantes que formarían la Comisión de igualdad, se realizó una segunda reunión para constituir la formalmente. En esta reunión se especificaron los nombres y apellidos de los integrantes de la Comisión y se estableció su reglamento de funcionamiento (Ver anexo III) como es el procedimiento de sustitución de los integrantes, posibilidad de asesoramiento externo, proceso de reuniones ordinarias y extraordinarias, escrito de actas y funciones principales.

En la reunión, los temas que más dificultad tuvieron para llegar a un acuerdo fueron referidos a la periodicidad para realizar las reuniones ordinarias y los sujetos responsables de convocar las reuniones.

Por un lado, muchos de los integrantes preferían que se hicieran las reuniones mensualmente y otros con periodos de tiempo más espaciados, al final se acordó que las reuniones ordinarias se realizaran cada 6 meses como parte del proceso de seguimiento y evaluación del plan de igualdad, y que, en las reuniones en las primeras fases con la puesta en marcha, diagnóstico de situación, diseño y negociación del Plan de igualdad se hicieran cada 2 semanas.

Por otro lado, había disconformidad en el tema de quienes serían los encargados de convocar las reuniones, tanto ordinarias como extraordinarias. Al final, por temas de organización, se optó por el departamento de Recursos Humanos. En las reuniones ordinarias de seguimiento y evaluación avisaría a la Comisión de igualdad con una semana de antelación y pediría confirmación. Mientras que, en las reuniones iniciales para elaborar el Plan, que se hacen cada dos semanas, se eligió que se realizarían los jueves y el departamento de Recursos humanos avisaría con 3 días de antelación. Si cualquier miembro de la comisión quisiera que se celebrara una reunión extraordinaria, avisaría al departamento de Recursos humanos de su intención y ellos ya convocarían a la comisión de igualdad en su totalidad.

#### C) COMUNICAR A LA PLANTILLA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD.

El siguiente paso es enviar a la plantilla un comunicado para informarles del inicio de la puesta en marcha del Plan de Igualdad. Para ello, el departamento de Recursos Humanos, junto con la Comisión de igualdad, elaboran el escrito (Ver anexo IV) que servirá para avisar a la plantilla de que ha comenzado el proceso de creación del Plan de igualdad.

En esta fase se barajó la posibilidad de entregarles a cada trabajador y trabajadora de la empresa el escrito resultante, pero finalmente se decidió por colocar el escrito en las de las zonas comunes y de paso de la plantilla, así como en el tablón de anuncios de la empresa.

## 4.2 Fase 1. Diagnóstico.

El diagnóstico de igualdad consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la empresa.

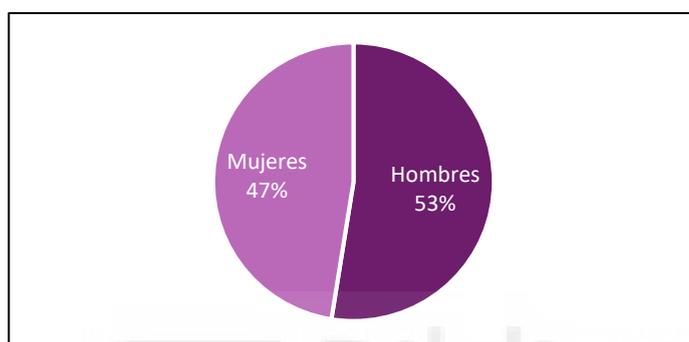
Para elaborar adecuadamente el diagnóstico es necesario conocer a la empresa desde un punto de vista externo como desde uno interno. Externamente hace referencia al tipo de actividad que desarrolla la empresa y al tipo de mercado de trabajo en el que opera, es decir, nosotros como compañía hotelera nos dedicamos a la hostelería y operamos en diferentes municipios considerados como destinos turísticos en los que el nivel de ocupación se mantiene estable durante la mayor parte del año. Internamente se refiere a la cultura de la empresa, al tipo de personal que integra la plantilla, posición de la empresa respecto a la igualdad... y demás observaciones que puedan ser relevantes para analizar las políticas de gestión de la empresa. Este tipo de información suele proporcionarla el cuestionario cualitativo y el cuestionario cuantitativo. Es por ello por lo que hemos optado por realizar el diagnóstico de la situación de la empresa a través de la información recogida en estos dos cuestionarios.

También el departamento de Recursos humanos hemos querido añadir un cuestionario a los trabajadores relacionado con el Plan de Igualdad para saber el grado de conocimiento que tienen sobre este tema. Para ello se facilitó un cuestionario donde podían rellenar la encuesta de manera anónima. (Ver Anexo V). Los datos cualitativos se han obtenido directamente de las respuestas dadas por la dirección de la empresa y los datos cuantitativos se han obtenido a través de la información registrada en nuestro programa laboral, ya que el programa es capaz de proporcionar unos listados en los que aparece toda la plantilla de forma general o bien puedes aplicar ciertos parámetros como pueden ser sexo, categoría profesional, duración y tipo de contrato, centro de trabajo, departamento, etc... creando así listados de plantilla más específicos.

El mayor problema que hemos tenido ha sido al recopilar la información del cuestionario cuantitativo. Al contar con una plantilla grande y muy cambiante los datos recogidos sobre la plantilla se volvían anticuados en un periodo corto de tiempo, ya que en 2 o 3 días no se adecuaban a la situación real de la plantilla en ese momento.

Es por ello por lo que, una vez aclarados los datos que queríamos recopilar, se crearon todos los listados de plantilla necesarios juntos para poder seleccionar los datos según se necesitaran. El día que creamos los listados fue el 25 de marzo del 2019, por ello, los datos analizados tratan de la plantilla de la empresa a esa fecha y para recopilar datos referidos a periodos de tiempo, decidimos acotar la franja desde el comienzo del año 2018 hasta el 2019 a esa fecha.

## A) CUESTIONARIO CUANTITATIVO



### 1. Características de la plantilla

**Tabla 1.** N° de hombres y mujeres en la plantilla.

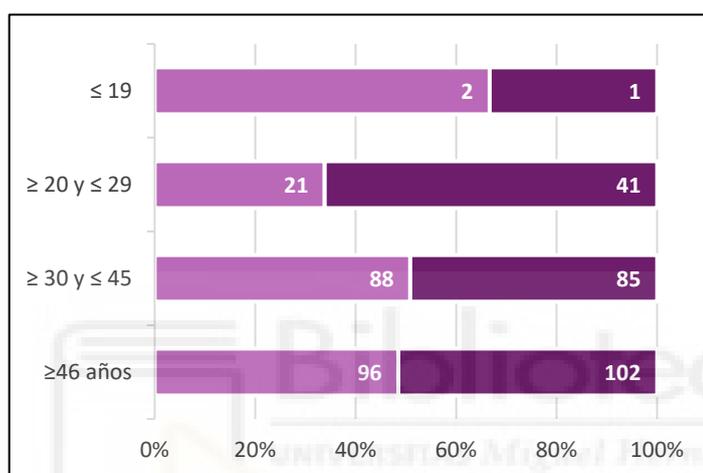
Mujeres	Hombres	Total
207	229	436

**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos recopilados en el cuestionario cuantitativo.

Como podemos observar la empresa cuenta con 229 hombres (53% de la plantilla) y con 207 mujeres (47% de la plantilla), aunque la empresa tenga un porcentaje mayor de trabajadores hombres la diferencia con las mujeres es mínima, por lo tanto, nos encontramos ante una empresa equilibrada en cuanto a su representación por sexos.

**Tabla 2.** Distribución de la plantilla por edades.

Edades	Muj.	Hom.	Tot.
≤ 19 años	2	1	3
≥ 20 y ≤ 29	21	41	62
≥ 30 y ≤ 45	88	85	173
≥46 años	96	102	198
<b>Total</b>	<b>207</b>	<b>229</b>	<b>436</b>



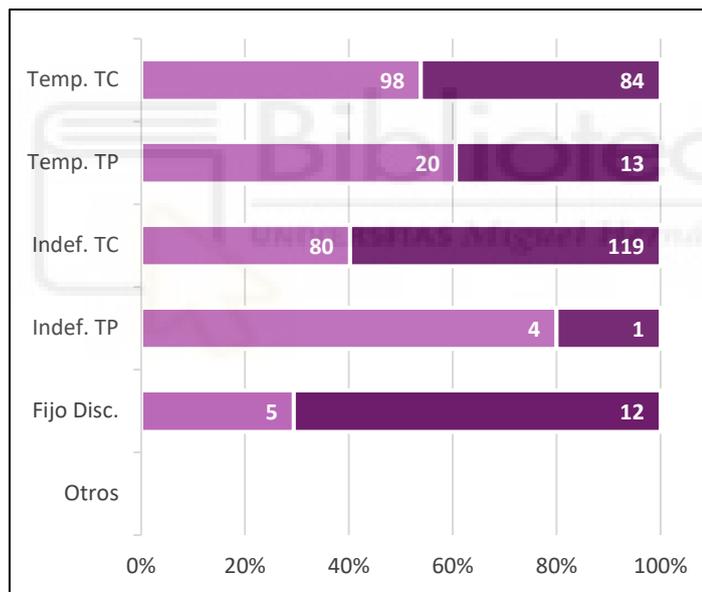
**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos recopilados en el cuestionario cuantitativo.

La distribución de la plantilla por edades es muy similar en todos los rangos de edad analizados, el único con cierta relevancia es en el rango entre 20 y 29 años, en los que el 66% de son hombres y el 34% son mujeres. El resto de los rangos son semejantes en porcentajes, ya que en el rango entre 30 y 45 años el 51% son mujeres y el 49% son hombres, y en el rango de 46 años o más el 48% son mujeres y el 52% son hombres. Por otro lado, la gran parte de la plantilla se sitúa por encima de los 30 años, ya que el 85% de la plantilla total sobrepasa de esa edad, por lo tanto, nos encontramos con una plantilla poco envejecida y relativamente joven. Mientras que los jóvenes entre 20 y 29 años

solo son un 14% y el porcentaje de los jóvenes menores de 19 años representa solo un 1%.

**Tabla 3.** Distribución de la plantilla por tipo de contrato.

Tipo contrato	Muj.	Hom.	Total
Temp. TC	98	84	<b>182</b>
Temp. TP	20	13	<b>33</b>
Indef. TC	80	119	<b>199</b>
Indef. TP	4	1	<b>5</b>
Fijo disc.	5	12	<b>17</b>
Otros	0	0	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>207</b>	<b>229</b>	<b>436</b>



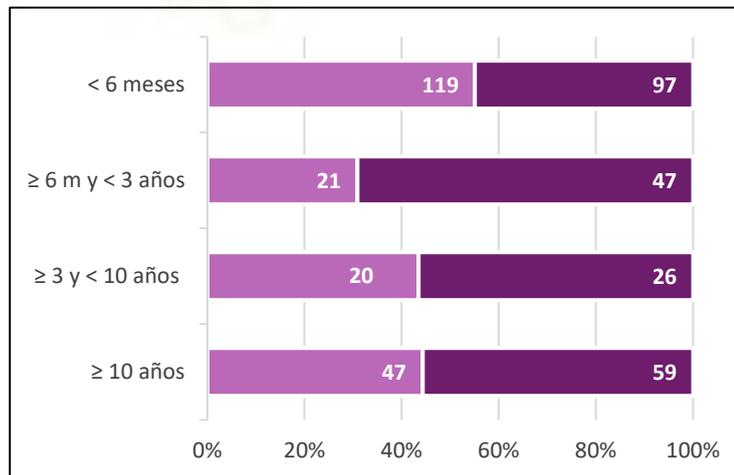
**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos recopilados en el cuestionario cuantitativo.

En cuanto al tipo de contrato encontramos que hay un cierto parecido en el porcentaje de la plantilla con contrato temporal a tiempo completo (42%) y con contrato indefinido a tiempo completo (45%). Sin embargo, en el temporal el 54% son mujeres y el 46% son hombres y en el indefinido el 40%

son mujeres y el 60% hombres, por ello hay mayor diferencia entre sexos en los contratos indefinidos ya que en el contrato temporal no hay apenas diferencia. Asimismo, la plantilla de fijos discontinuos, aunque representa un porcentaje pequeño de la plantilla total (4%) tiene una de las mayores diferencias entre sexos con un 29% de mujeres y un 71% de hombres. Por otro lado, la diferencia en la plantilla entre contrato temporal a tiempo parcial (8%) y contrato indefinido a tiempo parcial es grande (1%), pero ambos coinciden en que la gran parte son mujeres. El temporal el 61% son mujeres y el 39% son hombres y en el indefinido el 80% mujeres y 20% hombres.

**Tabla 4.** Distribución de la plantilla por antigüedad.

Antigüedad	Muj.	Hom.	Total
< 6 meses	119	97	<b>216</b>
≥ 6 meses y < 3 años	21	47	<b>68</b>
≥ 3 años y < 10 años	20	26	<b>46</b>
≥ 10 años	47	59	<b>106</b>
<b>Total</b>	<b>207</b>	<b>229</b>	<b>436</b>

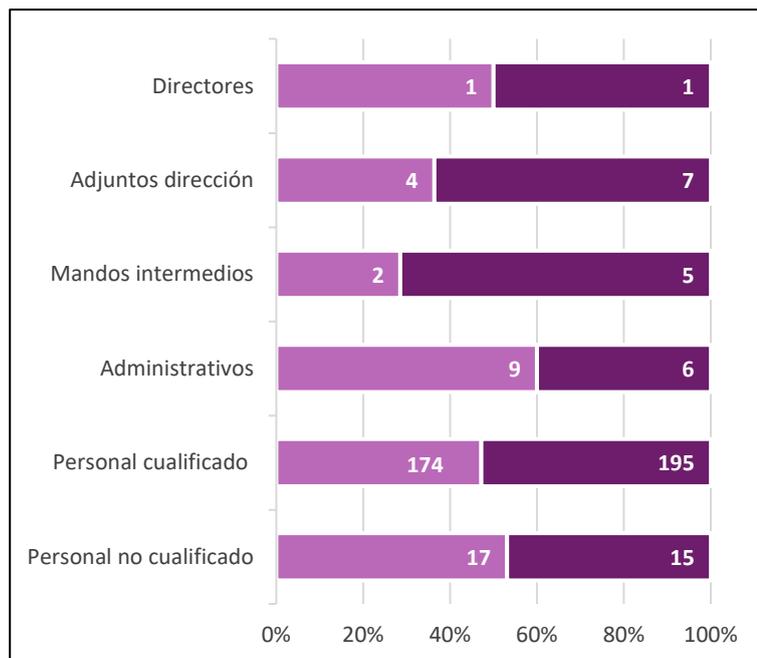


**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos recopilados en el cuestionario cuantitativo.

Como vemos, la mitad de la plantilla (50%) cuenta con una duración de contrato inferior a 6 meses, en el que el 55% son mujeres y el 45% son hombres. El segundo grupo con mayor tamaño (24% de la plantilla total) es el de mayor antigüedad con 10 años o más en la empresa, con un 44% de mujeres y un 56% de hombres. En ambos casos la distribución por sexos es homogénea. El único grupo con mayor diferencia por sexos es el de antigüedad entre 6 meses o más y menos de 3 años, con un 31% de mujeres y un 69% de hombres.

**Tabla 5.** Distribución de la plantilla por nivel jerárquico.

Puestos	Muj.	Hom.	Total
Directores/as	1	1	2
Adjuntos dirección	4	7	11
Mandos intermedios	2	5	7
Admnsitrat.	9	6	15
Personal cualificado	174	195	369
Personal no cualificado	17	15	32
<b>Total</b>	<b>207</b>	<b>229</b>	<b>436</b>



**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos recopilados en el cuestionario cuantitativo.

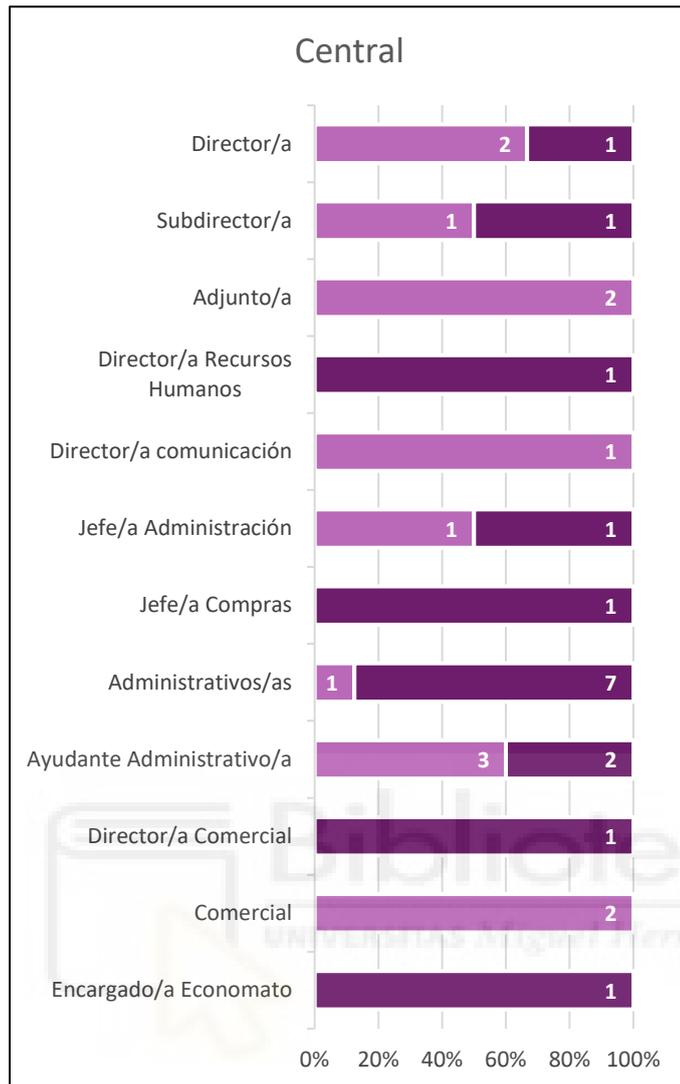
La distribución de la plantilla a nivel jerárquico muestra que la gran parte del personal (85%) son personal cualificado, sin tener prácticamente diferencias entre mujeres (47%) y hombres (53%). La representación por sexos en los puestos de dirección es totalmente paritaria (50% - 50%). Sin embargo, en los puestos de adjuntos a dirección y de mandos intermedios la representación masculina es mayor, 64% y 71% respectivamente. En los puestos administrativos son las mujeres las que tienen un porcentaje mayor (60%).

Distribución Total de la Plantilla por Categorías Profesionales y

Departamentos:

**Tabla 6.** Central

<u>Central</u>			
Categorías	Muj.	Hom.	Total
Director/a	2	1	3
Subdirector/a	1	1	2
Adjunto/a	2	0	2
Director/a Recursos Humanos	0	1	1
Director/a comunicación	1	0	1
Jefe/a Administración	1	1	2
Jefe/a Compras	0	1	1
Administrativos/as	1	7	8
Ayudante Administrativo/a	3	2	5
Director/a Comercial	0	1	1
Comercial	2	0	2
Encargado/a Economato	0	1	1
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>29</b>

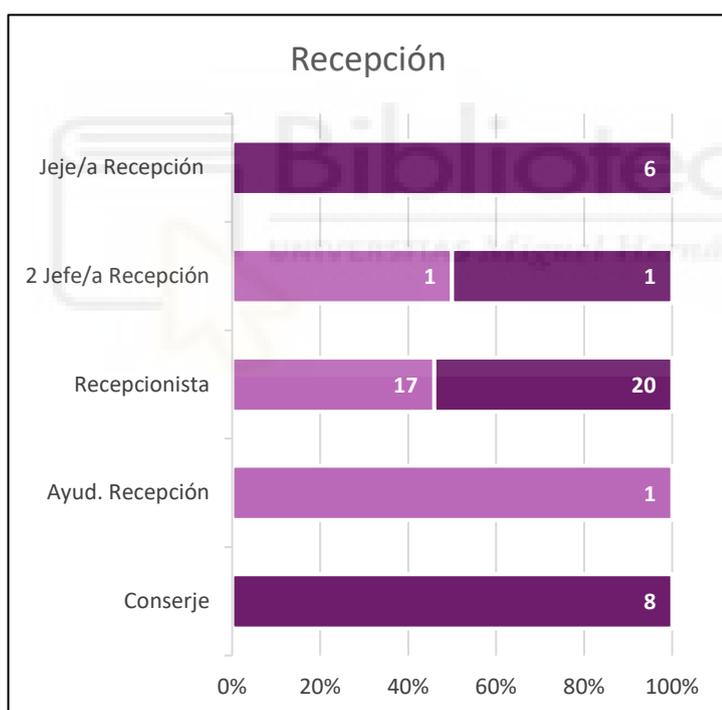


**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos recopilados en el cuestionario cuantitativo.

En central llama la atención que el 89% de los administrativos sean hombres y solo 11% sean administrativas.

**Tabla 7. Recepción**

<u>Recepción</u>			
Categorías	Muj.	Hom.	Total
Jefe/a Recepción	0	6	6
2 Jefe/a Recepción	1	1	2
Recepcionista	17	20	37
Ayudante Recepción	1	0	1
Conserje	0	8	8
Total	19	35	54

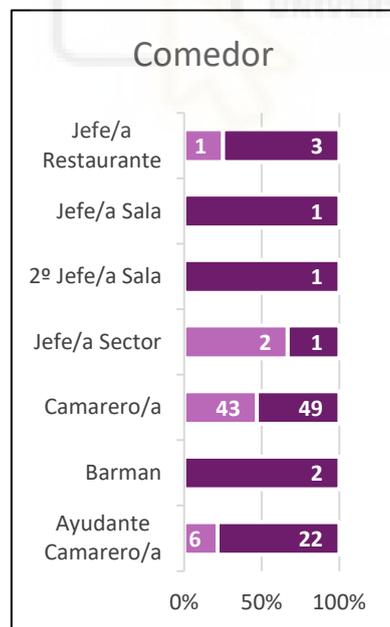


**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos recopilados en el cuestionario cuantitativo.

En el departamento de recepción la totalidad de los jefes de recepción y de conserjes son hombres. Mientras que en los puestos de 2º jefe/a de recepción y de recepcionista la representación es paritaria.

**Tabla 8.** Comedor

<u>Comedor</u>			
	Muj.	Hom.	Total
Jefe/a Restaurante	1	3	4
Jefe/a Sala	0	1	1
2º Jefe/a Sala	0	1	1
Jefe/a Sector	2	1	3
Camarero/a	43	49	92
Barman	0	2	2
Ayudante Camarero/a	6	22	28
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>79</b>	<b>131</b>

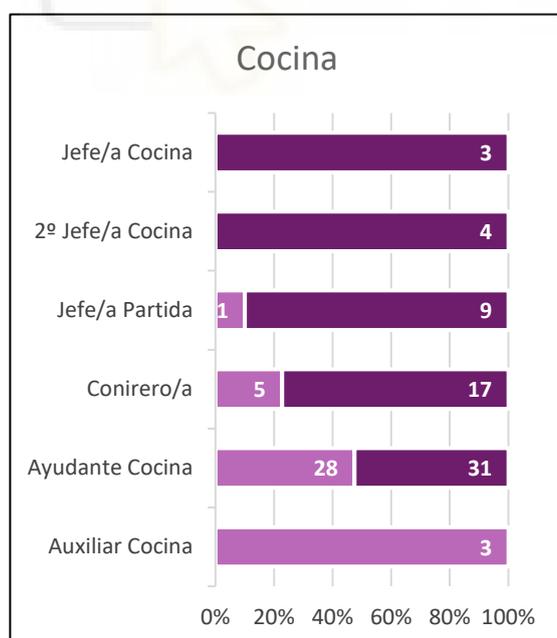


**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos recopilados en el cuestionario cuantitativo

En el departamento de comedor el 40% son mujeres y el 60% son hombres. La categoría con un porcentaje más paritario en el de camarero/a con un 47% de mujeres y un 53% hombres. En todas las demás categorías la mayor representación es masculina, excepto en la categoría de jefe/a de sector en el que la mayoría son mujeres (67%).

**Tabla 9.** Cocina

<u>Cocina</u>			
	Muj.	Hom.	Total
Jefe/a Cocina	0	3	<b>3</b>
2º Jefe/a Cocina	0	4	<b>4</b>
Jefe/a Partida	1	9	<b>10</b>
Cocinero/a	5	17	<b>22</b>
Ayudante Cocina	28	31	<b>59</b>
Auxiliar Cocina	3	0	<b>3</b>
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>64</b>	<b>101</b>

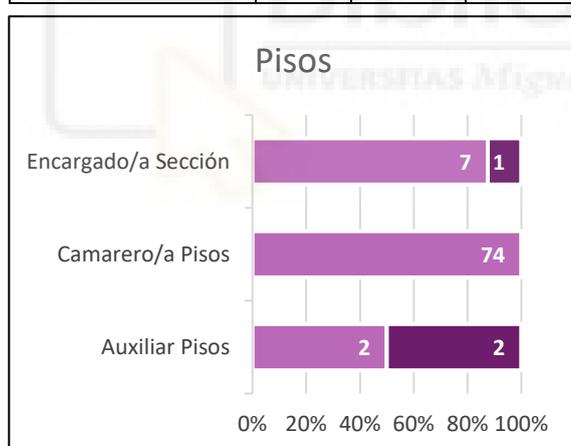


**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos recopilados en el cuestionario cuantitativo

En el departamento de cocina la representación masculina es de un 63% frente al 37% de la femenina. Conforme se asciende en nivel jerárquico la presencia masculina aumenta hasta llegar al 100% de hombres ocupando el puesto de jefe de cocina, mientras que el puesto de auxiliar de cocina es ocupado solo por mujeres.

**Tabla 10.** Pisos

<u>Pisos</u>			
	Muj.	Hom.	Total
Encargado/a Sección	7	1	<b>8</b>
Camarero/a Pisos	74	0	<b>74</b>
Auxiliar Pisos	2	2	<b>4</b>
<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>3</b>	<b>86</b>



**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos recopilados en el cuestionario cuantitativo

El departamento de pisos está prácticamente feminizado con 97% de mujeres.

**Tabla 11.** Animación

<u>Animación</u>			
	Muj.	Hom	Total
Animador/a	3	2	5
Total	3	2	5



**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos recopilados en el cuestionario cuantitativo

El departamento de animación tiene un 60% de hombres y un 40% de mujeres en el departamento.

**Tabla 12.** Servicios Técnicos

<u>Servicios técnicos</u>			
	Muj.	Hom.	Total
Encargado/a mantenimiento	0	30	30
Total	0	30	30



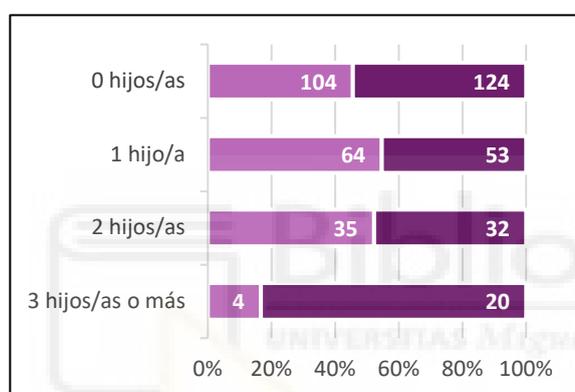
**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos recopilados en el cuestionario cuantitativo

El departamento de servicios técnicos está totalmente masculinizado sin tener ningún tipo de presencia femenina.

## 2. Responsabilidades familiares

**Tabla 13.** Responsabilidades familiares: número de hijos e hijas.

Nº hijos/as	Muj.	Hom.	Total
0 hijos/as	104	124	<b>228</b>
1 hijo/a	64	53	<b>117</b>
2 hijos/as	35	32	<b>67</b>
3 hijos/as o más	4	20	<b>24</b>
Total	<b>207</b>	<b>229</b>	<b>436</b>

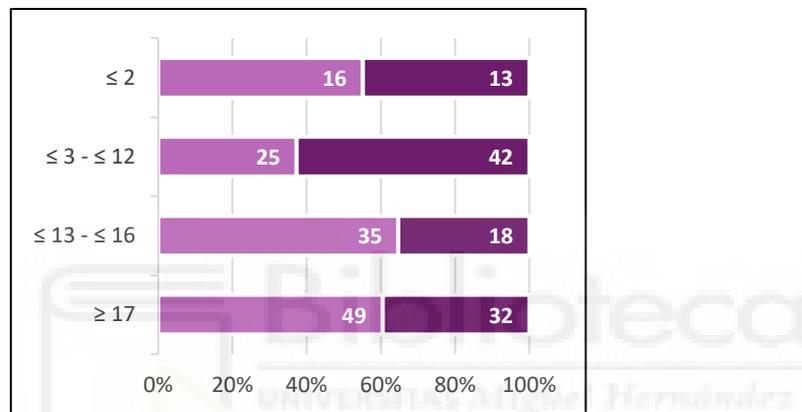


**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos recopilados en el cuestionario cuantitativo

Las responsabilidades familiares son prácticamente las mismas en toda la plantilla tanto en hombres como en mujeres, excepto el tener 3 o más hijos, ya que son los hombres (83%) los que más hijos tienen.

**Tabla 14.** Responsabilidades familiares: edades de hijos e hijas.

Edades hijos/as	Muj.	Hom.	Total
≤ 2	16	13	<b>29</b>
≤ 3 - ≤ 12	25	42	<b>67</b>
≤ 13 - ≤ 16	33	18	<b>51</b>
≥ 17	49	32	<b>81</b>
Total	<b>123</b>	<b>105</b>	<b>228</b>



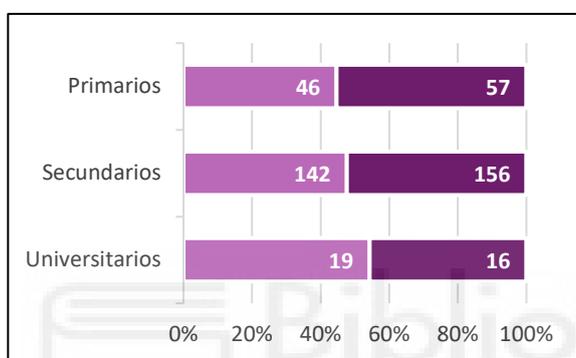
**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos recopilados en el cuestionario cuantitativo

En edad de hijos son los hombres los que tienen más hijos en edades entre 3 y 12 años (63%) mientras que son las mujeres las que tienen más hijos en edades entre 13 y 16 años (61%).

### 3. Formación

**Tabla 15.** Nivel de estudios.

Estudios	Muj.	Hom.	Total
Primarios	46	57	<b>103</b>
Secundarios	142	156	<b>298</b>
Universitarios	19	16	<b>35</b>
Total	<b>207</b>	<b>229</b>	<b>436</b>

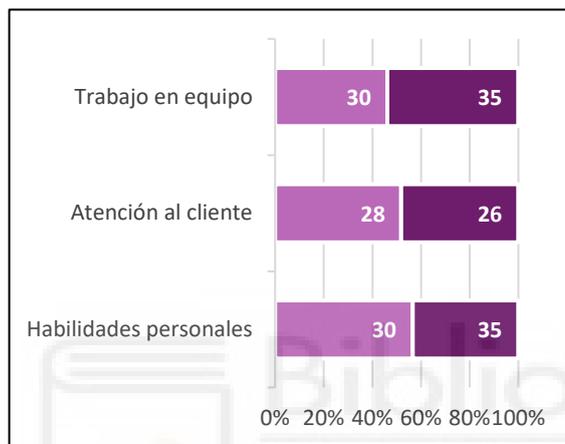


**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos recopilados en el cuestionario cuantitativo

La mayoría de la plantilla (68%) tiene estudios secundarios. La menor parte de la plantilla (8%) tiene estudios universitarios. El porcentaje de estudios entre mujeres y hombres es paritario en ambos casos.

**Tabla 16.** Cursos.

Área formación	Muj.	Hom.	Total
Habilidades personales	26	20	46
Atención al cliente	28	26	54
Trabajo en equipo	30	35	65
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>81</b>	<b>165</b>



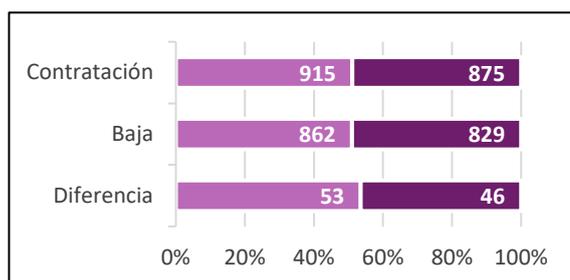
**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos recopilados en el cuestionario cuantitativo

La formación en cursos es paritaria en hombres y mujeres, asistiendo prácticamente el mismo número de trabajadores y trabajadoras a la formación.

#### 4. Contratación

**Tabla 17.** Movimientos totales de altas y bajas.

Movimiento	Muj.	Hom.	Total
Contratación	915	875	1790
Bajas	862	829	1691
Diferencia	<b>53</b>	<b>46</b>	<b>99</b>

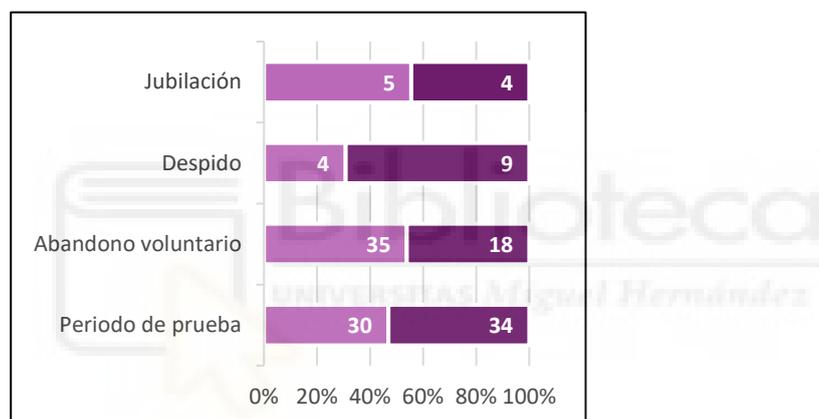


**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos recopilados en el cuestionario cuantitativo

La diferencia entre contrataciones y bajas en la empresa es igual en mujeres y hombres, tendiendo prácticamente el mismo número de movimientos.

**Tabla 18.** Causas de bajas definitivas.

Movimiento	Muj.	Hom.	Total
Jubilación	5	4	9
Despido	4	9	13
Abandono voluntario	21	18	39
No supera periodo de prueba	30	34	64



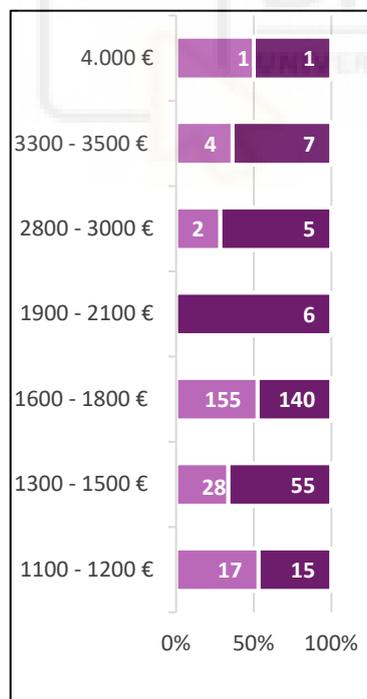
**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos recopilados en el cuestionario cuantitativo

Las bajas definitivas en la empresa son muy parecidas en número, el único motivo en el que hay más hombres que mujeres (69%) en el despido.

## 5. Salario

Tabla 13. Distribución de la plantilla por salario bruto

Categoría	Salario	Muj.	Hom.	Total
Directores/as	4.000 €	1	1	2
Adjuntos dirección	3.300 - 3.500 €	4	7	11
Jefes/as de departamento	2.800 – 3.000 €	2	5	7
2º jefes/as de departamento	1.900 – 2.100 €	0	6	6
Rango medio	1.600 - 1.800 €	155	140	295
Ayudantes	1.300 – 1.500 €	28	55	83
Auxiliares	1.100 – 1.200 €	17	15	32
<b>Total</b>		<b>207</b>	<b>229</b>	<b>436</b>



**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos recopilados en el cuestionario cuantitativo

La mayor parte de la plantilla (68%) cobra alrededor de 1600 € / 1800€ brutos, ya que son las categorías de rango medio donde están situadas la mayoría de la plantilla. El resto de los salarios más elevados hay más presencia masculina porque la categoría profesional que acompaña a ese salario está ocupada por más hombres, en especial el correspondiente a los 2º jefes de departamento, totalmente masculinizado. La percepción del salario depende de la categoría profesional que se ocupe y no de otras variables como son el sexo del trabajador o trabajadora.

## B) CUESTIONARIO CUALITATIVO

### 1. Cultura de la empresa

1. ¿Constituye la igualdad entre mujeres y hombres un elemento de la cultura de su organización?

En la cultura de la organización no se encuentra recogida de manera explícita el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres.

2. ¿Está la igualdad entre mujeres y hombres integrada en su organización y en su gestión?

La empresa no cuenta con ningún tipo de gestión que promueva la igualdad y tampoco cuenta con personal formado en igualdad de género.

3. ¿Está la igualdad entre mujeres y hombres presente de manera expresa en las relaciones laborales?

La empresa toma como referencia las disposiciones existentes sobre igualdad de su convenio colectivo.

4. ¿Está presente la igualdad entre mujeres y hombres en sus relaciones con otras organizaciones?

La compañía no solicita el cumplimiento de la normativa sobre igualdad para colaborar con otras organizaciones.

5. ¿Se tiene en cuenta la igualdad entre mujeres y hombres en sus comunicaciones?

Sí que se vela porque tanto el lenguaje como las imágenes que la empresa pueda transmitir no sean sexistas, aunque no informa de su posicionamiento frente a estar a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

6. ¿La presencia de mujeres y hombres en su organización se encuentra equilibrada (40% - 60%)?

Si, la empresa cuenta con 229 hombres (53% de la plantilla) y con 207 mujeres (47% de la plantilla).

7. ¿Existe un equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en todos los grupos profesionales y en todos los departamentos?

Los departamentos de comedor, cocina y servicios técnicos están totalmente masculinizados, mientras que el departamento de limpieza de pisos está feminizado. El resto de departamento se mantienen paritarios en cuanto a representación. En cuanto al grupo profesional es en cocina donde hay más diferencias ya que la presencia de mujeres es total en la categoría profesional más baja y va descendiendo hasta llegar a inexistente en el de mayor categoría profesional.

8. ¿Disponen las trabajadoras de las mismas condiciones laborales que los trabajadores?

Es parecido el porcentaje de plantilla con contrato temporal a tiempo completo (42%) y con contrato indefinido a tiempo completo (45%). Sin embargo, en el temporal el 54% son mujeres y el 46% son hombres y en el indefinido el 40% son mujeres y el 60% hombres. Por lo tanto, las condiciones laborales son paritarias entre mujeres y hombres.

## **2. Selección**

- 9.** ¿Se garantiza la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión e los procesos de selección?

La empresa recibe las candidaturas a través de la presentación del currículum en la página web de la empresa, donde hay un apartado específico para enviarlos según la preferencia del departamento y del hotel.

- 10.** ¿El proceso da lugar a que se produzca un equilibrio en la participación de mujeres y hombres en la selección?

Las personas con responsabilidad en los diferentes departamentos de la empresa son los que participan directamente en los procesos de selección y contratación, sin embargo, no han recibido formación específica en lo relativo a procesos de selección con criterios de igualdad de género.

- 11.** ¿Existe un equilibrio en el acceso y la permanencia de mujeres y hombres en la organización?

El acceso y permanencia es lo mismo para hombres y mujeres, así como los motivos de las extinciones laborales también son los mismos para ambos sexos.

## **3. Formación**

- 12.** ¿Se garantiza la igualdad entre mujeres y hombres en la formación continua que se desarrolla en la organización?

Sí ya que se informa a toda la plantilla de las ofertas de formación, y se decide a según criterios objetivos como nivel de responsabilidad y puesto de trabajo. Se financia al 100%, es de carácter voluntario y se imparte dentro del horario laboral.

## **4. Promoción**

- 13.** ¿Se garantiza la igualdad entre mujeres y hombres en política de promoción y desarrollo profesional desarrollada en la organización?

La estructura interna de la empresa hace que la gran parte de la plantilla tenga un puesto de operario u operaria y solo existan muy pocos puestos

de responsabilidad o dirección, por lo esto hace que las posibilidades de promoción vertical sean muy escasas. También la promoción horizontal presenta dificultades ya que los puestos de trabajo son muy diversos y diferentes entre sí, por lo tanto, requieran formación y experiencia muy distinta.

## **5. Política salarial**

**14.** ¿Se garantiza la igualdad entre mujeres y hombres en la política retributiva desarrollada por la organización en los procedimientos y la gestión?

Sí ya que el criterio de la empresa en cuanto a la retribución de sus trabajadores y trabajadoras es lo dispuesto en las tablas salariales presentes en el Convenio colectivo de hostelería de Alicante por el que se rige.

## **6. Conciliación de la vida laboral y personal**

**15.** ¿Se garantiza la igualdad entre mujeres y hombres en política de conciliación que se desarrolla en la empresa en el uso de medidas de conciliación?

En la empresa existen mecanismo para la conciliación de la vida laboral y familiar como son flexibilidad de horarios, jornada comprimida, subvenciones para las guarderías... así como bajas por paternidad y maternidad y la posibilidad de pedir excedencias. Sin embargo, es poco probable que la totalidad de la plantilla esté al tanto de las posibilidades que tienen para hacer efectiva la conciliación.

## **7. Salud laboral**

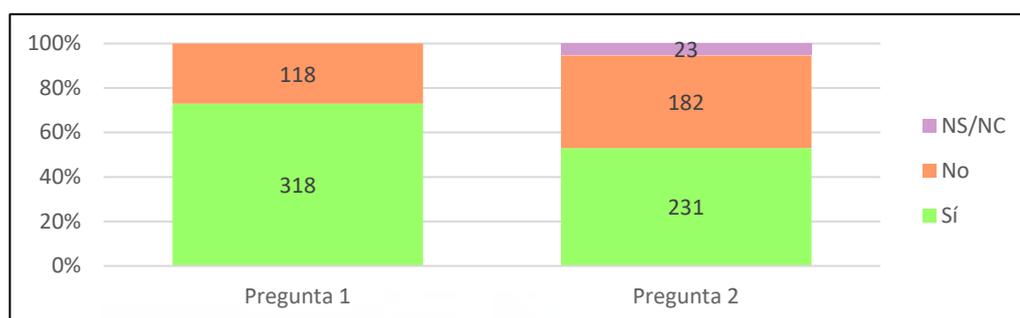
**16.** ¿Está integrada la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión de la prevención de la igualdad laboral?

La gestión de la prevención está integrada en la política a seguir en la empresa, tanto en hombres como en mujeres. Igualmente se adoptan medidas específicas en los de trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia. Sin embargo, no existen medidas específicas de prevención de situaciones de acoso por razones de sexo o acoso sexual.

## C) CUESTIONARIO A LOS TRABAJADORES

**Tabla 14.** Respuestas totales sobre el Plan de Igualdad.

	Sí	No	NC	Total
1. ¿Sabe qué es un Plan de Igualdad?	318	118	0	436
2. ¿Cree que la empresa necesita un Plan de Igualdad?	231	182	23	436

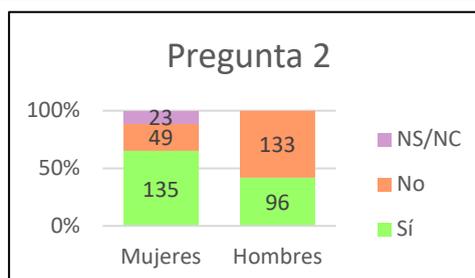
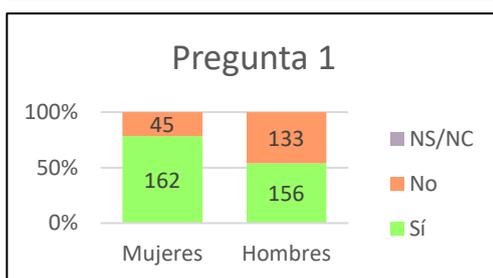


**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos recopilados en el cuestionario realizado a los trabajadores.

Como podemos observar que el 73% de la plantilla dice saber lo que es un Plan de igualdad, por lo tanto, es elevado el número de trabajadores que tienen conocimientos en materia de Planes de igualdad. También vemos que el 53% de la plantilla plantea la necesidad de implantar el Plan de igualdad dentro de la empresa.

**Tabla 15.** Respuestas por género sobre el Plan de Igualdad.

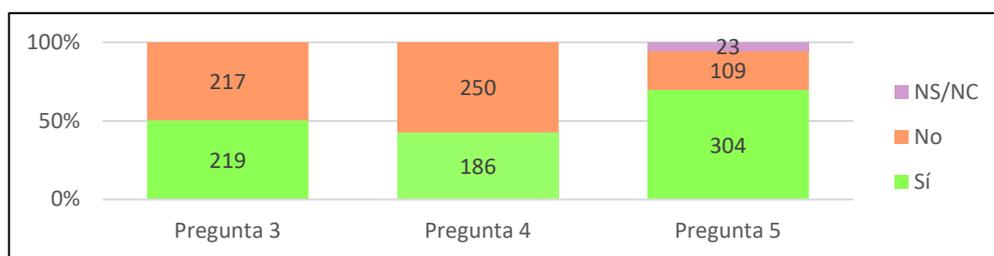
	Mujeres			Hombres			Total		
	Sí	No	NC	Sí	No	NC	Sí	No	NC
Pregunta 1. ¿Sabe qué es un Plan de Igualdad?	162	45	0	156	73	0	318	118	0
Pregunta 2. ¿Cree que la empresa necesita un Plan de Igualdad?	135	49	23	96	133	0	231	182	23



**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos recopilados en el cuestionario realizado a los trabajadores.

Profundizando en la separación de datos por sexo comprobamos que tanto mujeres como hombres saben lo que es un Plan de Igualdad, por lo tanto, es un conocimiento elevado, ya que el porcentaje es del 78% al 68% respectivamente. Sin embargo, en la pregunta 2 hay un porcentaje de variación importante ya que solo un 42% de los hombres ve necesario la creación de un Plan de igualdad en la empresa frente al 65% de las mujeres.

**Tabla 16.** Respuestas totales sobre derechos.



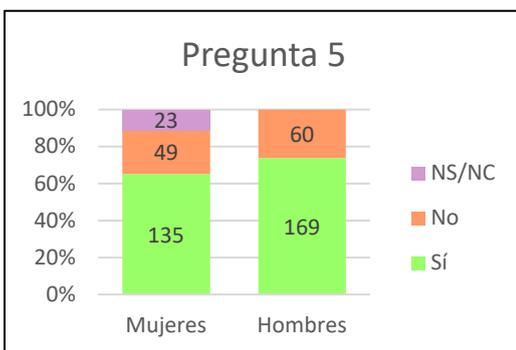
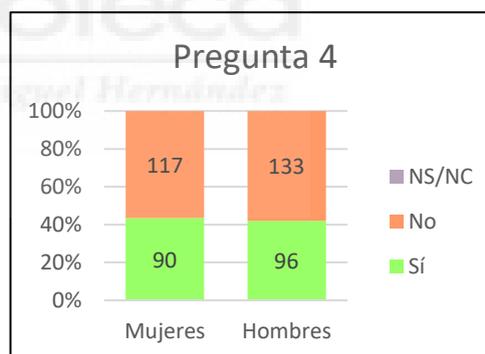
	Sí	No	NC	Tot.
Pregunta 3. Conoce sus derechos en materia de permisos de maternidad/paternidad, reducción de jornada, cuidado de familiares, excedencias...	219	217	0	436
Pregunta 4. ¿Sabe dónde y cómo puede solicitar estos derechos?	186	250	0	436
Pregunta 5. Cree que la empresa permite medidas de conciliación a través de horarios flexibles, cambios de turnos...	304	109	23	436

**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos recopilados en el cuestionario realizado a los trabajadores.

Como comprobamos en la pregunta 3 y 4 el conocimiento que tienen los trabajadores tanto de sus derechos como la forma de acceder a ellos es bajo, ya que es llamativo que el 50% de la plantilla no tenga conocimientos sobre sus derechos en materia de permisos, excedencias... y el 57% no sepa ni dónde y ni cómo tiene que solicitarlos. Sin embargo, en la pregunta 5 se obtienen unos datos positivos ya que el 70% de la plantilla considera que la empresa sí que permite compaginar la vida laboral con su vida familiar.

**Tabla 17.** Respuestas por género sobre derechos.

	Mujeres			Hombres			Total		
	Sí	No	NC	Sí	No	NC	Sí	No	NC
Pregunta 3. Conoce sus derechos en materia de permisos de maternidad/paternidad, reducción de jornada, cuidado de familiares, excedencias...	95	112	0	124	105	0	219	217	0
Pregunta 4. ¿Sabe dónde y cómo puede solicitar estos derechos?	90	117	0	96	133	0	186	250	0
Pregunta 5. Cree que la empresa permite medidas de conciliación a través de horarios flexibles, cambios de turnos...	135	49	23	169	60	0	304	109	23

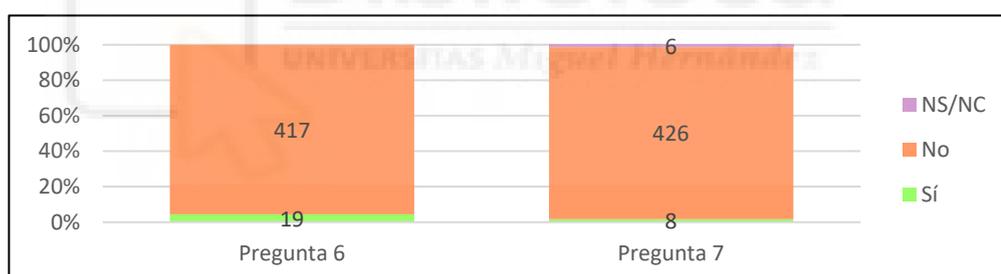


**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos recopilados en el cuestionario realizado a los trabajadores.

En las preguntas 3 y 4 las diferencias entre hombres y mujeres no son significativas ya el porcentaje de respuesta son similares en ambos casos: en la pregunta 3 el 54% de las mujeres y el 58% de los hombres no conocen sobre sus derechos y en la pregunta 4 el 57% de las mujeres y el 58% de los hombres no saben ni dónde ni cómo pueden solicitarlos. En la pregunta 5 el 65% de las mujeres y el 73% de los hombres está de acuerdo con que la empresa permite medidas de conciliación, estos son datos positivos sin embargo hay que tener en cuenta que el 11% de las mujeres prefieren no contestar a esta pregunta.

**Tabla 18.** Respuestas totales sobre imagen y lenguaje no sexista.

	Sí	No	NC	Tot.
Pregunta 6. ¿En la empresa se utilizan imágenes sexistas en zonas comunes, taquillas, publicidad...?	19	417	0	436
Pregunta 7. ¿En la empresa se utiliza lenguaje sexista en documentos y comunicaciones?	8	422	6	436

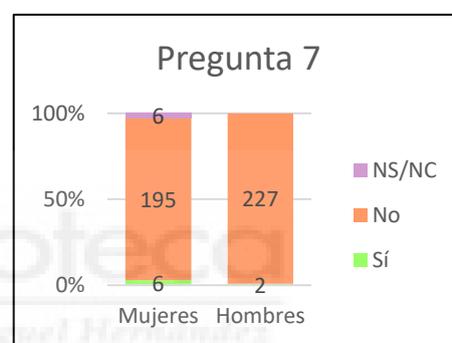


**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos recopilados en el cuestionario realizado a los trabajadores.

Como podemos ver tanto en la pregunta 6 como en la 7 la opinión de la plantilla es muy positiva, ya que el 96% de la plantilla considera que la empresa no utiliza imágenes sexistas y el 97% piensa que no se utiliza lenguaje sexista.

**Tabla 19.** Respuestas por género sobre imagen y lenguaje no sexista.

	<u>Mujeres</u>			<u>Hombres</u>			<i>Total</i>		
	Sí	No	NC	Sí	No	NC	Sí	No	NC
Pregunta 6. ¿En la empresa se utilizan imágenes sexistas en zonas comunes, taquillas, publicidad...?	17	190	0	2	227	0	19	417	0
Pregunta 7. ¿En la empresa se utiliza lenguaje sexista en documentos y comunicaciones?	6	195	6	2	227	0	8	422	6

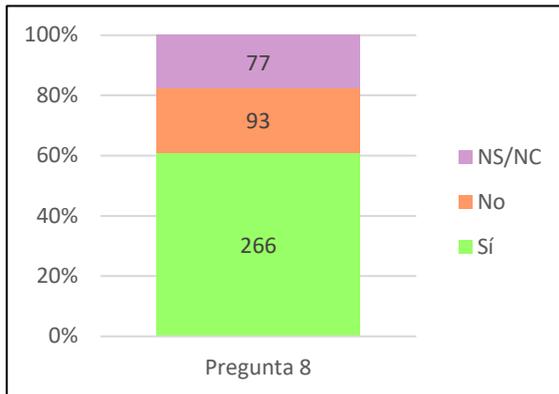


**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos recopilados en el cuestionario realizado a los trabajadores.

Los resultados obtenidos entre hombres y mujeres son semejantes. Sin embargo, las mujeres opinan afirmativamente en un 8% que la empresa utiliza imágenes sexistas y en un 3% que utiliza lenguaje sexista frente al 99% de las respuestas negativas en ambos casos dadas por los hombres.

**Tabla 20.** Respuestas totales sobre acoso sexual o por razón de sexo y discriminación por razón de sexo.

	Sí	No	NC	Tot.
Pregunta 8. ¿La empresa cuenta con mecanismos de protección adecuados para casos de acoso sexual o discriminación por razón de sexo?	266	93	77	436

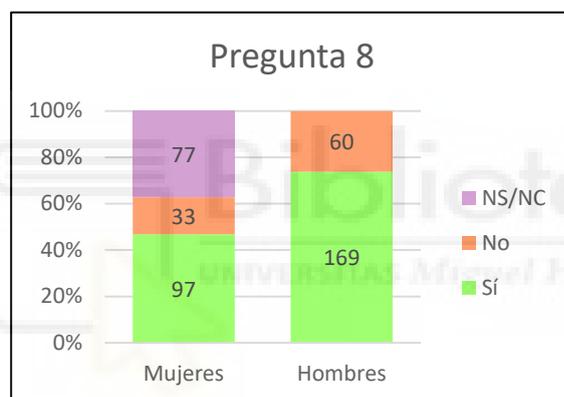


**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos recopilados en el cuestionario realizado a los trabajadores.

Analizando la respuesta, el 61% de la plantilla considera que la empresa cuenta con mecanismos de protección ante este tipo de comportamiento frente al 21% que opina que la empresa no tiene tales mecanismos de protección. Es llamativo que el 18% de la plantilla no conteste a esta pregunta.

**Tabla 21.** Respuestas por género sobre acoso sexual o por razón de sexo y discriminación por razón de sexo.

	<u>Mujeres</u>			<u>Hombres</u>			<u>Total</u>		
	Sí	No	NC	Sí	No	NC	Sí	No	NC
Pregunta 8. ¿La empresa cuenta con mecanismos de protección adecuados para casos de acoso sexual o discriminación por razón de sexo?	97	33	77	169	60	0	266	93	77

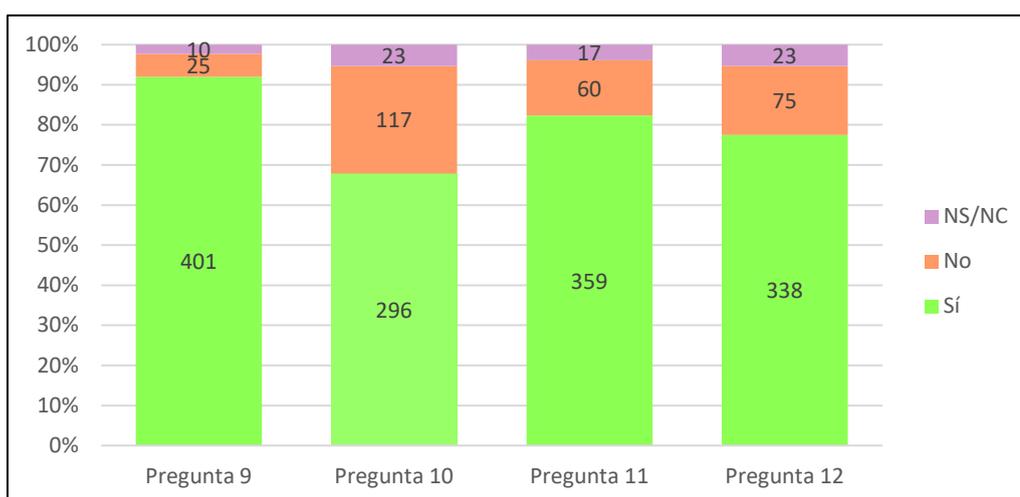


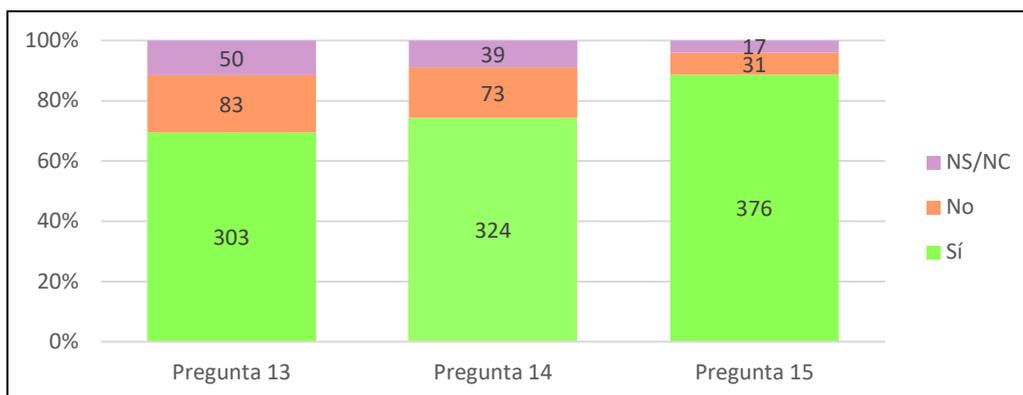
**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos recopilados en el cuestionario realizado a los trabajadores.

En esta pregunta relativa a la existencia de mecanismos que protejan en caso de acoso sexual o por razón de sexo, los hombres con un 74% tienen una percepción más positiva respecto a las mujeres, que con un 47% opinan también afirmativamente mientras que el 16% considera que la empresa no cuenta con mecanismos de protección y un 37% no sabe o prefiere no contestar.

**Tabla 22.** Respuestas totales sobre igualdad de oportunidades.

	Sí	No	NC	Total
Pregunta 9. ¿Tienen las mujeres las mismas oportunidades que los hombres para ser contratadas en la empresa?	401	25	10	436
Pregunta 10. ¿Tienen las mujeres las mismas oportunidades que los hombres para ocupar cualquier puesto en la empresa, aunque esté ocupado tradicionalmente por hombres?	296	117	23	436
Pregunta 11. ¿En la empresa tienen las mujeres las mismas oportunidades que los hombres para ocupar un puesto de mando intermedio?	359	60	17	436
Pregunta 12. ¿En la empresa tienen las mujeres las mismas oportunidades que los hombres para ocupar un puesto de dirección?	338	75	23	436
Pregunta 13. ¿Tienen las mujeres las mismas oportunidades que los hombres para cobrar lo mismo en un mismo puesto?	303	83	50	436
Pregunta 14. ¿Las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para ascender en la empresa?	324	73	39	436
Pregunta 15. ¿Las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para hacer cursos de formación?	376	31	29	436



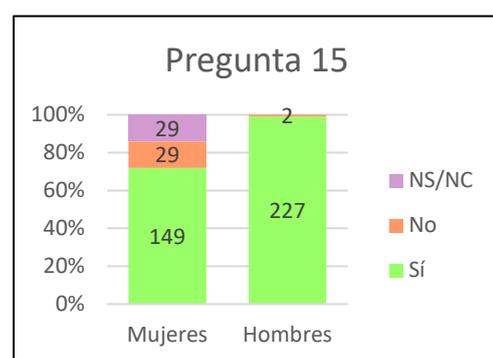
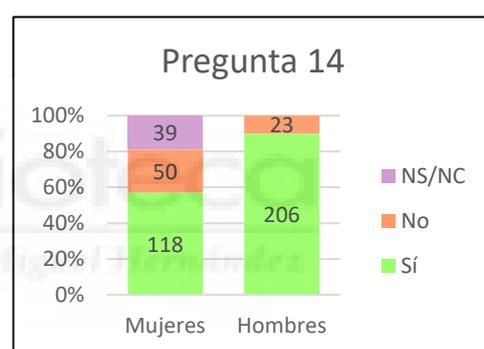
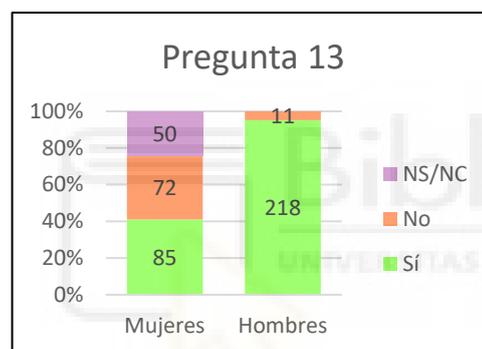
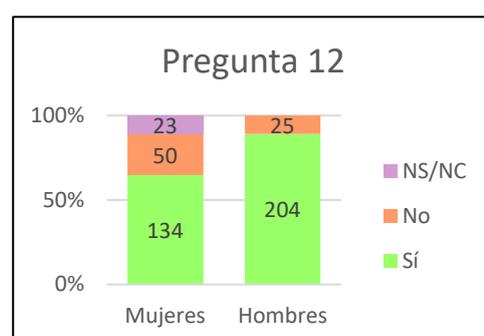
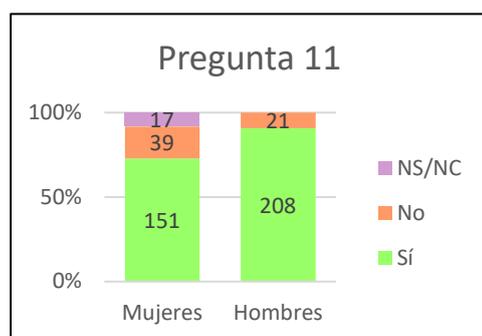
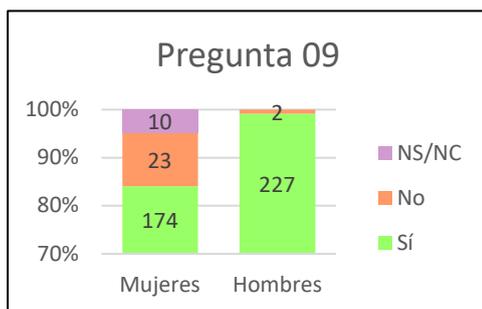


**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos recopilados en el cuestionario realizado a los trabajadores.

Como podemos comprobar las respuestas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa tiene una buena percepción ya que en todas las preguntas más del 68% de la plantilla responde afirmativamente. Las preguntas con una percepción más favorable de la plantilla son la pregunta 9 y la pregunta 15 que, respectivamente, con un 92% creen que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para ser contratadas por la empresa y un 82% opinan que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para hacer cursos de formación. La pregunta con más respuestas negativas en la pregunta 10 con el 27% de la plantilla considerando que las mujeres no tienen las mismas oportunidades que los hombres para ocupar puestos ocupados tradicionalmente por hombres.

**Tabla 23.** Respuestas por género sobre igualdad de oportunidades.

	Mujeres			Hombres			Total		
	Sí	No	NC	Sí	No	NC	Sí	No	NC
Pregunta 9. ¿Tienen las mujeres las mismas oportunidades que los hombres para ser contratadas en la empresa?	174	23	10	227	2	0	401	25	10
Pregunta 10. ¿Tienen las mujeres las mismas oportunidades que los hombres para ocupar cualquier puesto en la empresa, aunque esté ocupado tradicionalmente por hombres?	101	83	23	195	34	0	296	117	23
Pregunta 11. ¿En la empresa tienen las mujeres las mismas oportunidades que los hombres para ocupar un puesto de mando intermedio?	151	39	17	208	21	0	359	60	17
Pregunta 12. ¿En la empresa tienen las mujeres las mismas oportunidades que los hombres para ocupar un puesto de dirección?	134	50	23	204	25	0	338	75	23
Pregunta 13. ¿Tienen las mujeres las mismas oportunidades que los hombres para cobrar lo mismo en un mismo puesto?	85	72	50	218	11	0	303	83	50
Pregunta 14. ¿Las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para ascender en la empresa?	118	50	39	206	23	0	324	73	39
Pregunta 15. ¿Las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para hacer cursos de formación?	149	29	29	227	2	0	376	31	29



**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos recopilados en el cuestionario realizado a los trabajadores.

En los resultados por género observamos dos preguntas con un mayor de respuestas positivas entre mujeres y hombres. La pregunta 9 vemos que un 84% de las mujeres y un 99% de los hombres opinan que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para ser contratadas en la empresa y en la pregunta 15 vemos que el 72% de las mujeres y el 99% de los hombres opinan que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para hacer cursos de formación. La pregunta 10 es la pregunta con más respuestas negativas con un 40% de las mujeres y un 15% de los hombres opinando que las mujeres no tienen las mismas oportunidades que los hombres para cobrar lo mismo en un mismo puesto. También la pregunta 13 tiene bastantes respuestas negativas con el 35% de las mujeres y el 5% de los hombres pensando que las mujeres no tienen las mismas oportunidades que los hombres para ocupar cualquier puesto.

Tras analizar los distintos datos recopilados en el diagnóstico de género se han observado los siguientes resultados:

- La empresa presenta una plantilla equilibrada, ya que, de las 436 personas que trabajan en la empresa 207 son mujeres (47%) y 229 son hombres (53%) siendo así considerada como una empresa igualitaria. En el resto de las variables analizadas como pueden ser años de antigüedad, nivel de estudios, tipos de contrato y jornada... también se observa un equilibrio en la representación de hombres y mujeres.
- En lo referente a los puestos de trabajo según el departamento, hay 3 de ellos que cuentan con un claro desequilibrio: el departamento de limpieza de habitaciones (totalmente feminizado), el departamento de servicios técnicos (totalmente masculinizado) y el departamento de cocina (que aunque cuente tanto con hombres y mujeres en su plantilla, los puestos con mayor categoría profesional están ocupados totalmente por hombres y según van descendiendo en nivel jerárquico van siendo ocupados por mujeres hasta llegar a la totalidad).

Esto, unido a la percepción negativa que tiene la plantilla sobre las posibilidades que tienen las mujeres de ocupar cualquier puesto en la empresa junto a que, según el cuestionario realizado a la empresa, no existan políticas establecidas para la selección

del personal y acceso al empleo y que estos procesos se efectúen según el criterio subjetivo de cada jefe o jefa de departamento, hace que sea necesario que las personas encargadas de la contratación utilicen pautas más objetivas a la hora de seleccionar al personal.

La empresa, aunque cuente con un departamento de Recursos Humanos específico, las candidaturas de los posibles trabajadores se presentan a través de currículums en la página web de la empresa. Las personas con responsabilidad en los distintos departamentos participan directamente en los procesos de selección y contratación, aunque no han recibido ningún tipo de formación específica. Tampoco en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, por ello es necesario que se les proporcione la formación adecuada para evitar en cualquier caso que uno de los criterios de selección y de descarte de los posibles trabajadores y trabajadoras sea el sexo de la persona, haciendo así que se encasillen a las mujeres a ciertos tipos de categorías profesionales o a ciertos departamentos.

- La empresa hasta la fecha tampoco ha tenido un plan destinado a la plantilla en general en materia de formación que recoja expresamente temas de igualdad de trato y oportunidades. El acceso a la formación es igualitario tanto para mujeres como para hombres (y así lo manifiesta la plantilla con la mayor parte de opiniones favorables y la propia empresa) por ello sería interesante aprovechar la buena percepción que existe sobre este asunto para, además, reforzarla con algún tipo de proyecto que exprese en concreto el tema de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- La opinión que tiene la plantilla sobre la igualdad de oportunidades y posibilidades de ascender en la empresa también son muy favorables a pesar de que las posibilidades de promoción, tanto vertical como horizontal, son muy reducidas debido a la estructura interna de la empresa.
- La empresa no cuenta tampoco con ningún procedimiento o instrucción acerca de la utilización de la comunicación, el lenguaje y la imagen con criterios de inclusión e igualdad.
- A la hora de llevar a cabo la recogida de datos sobre la situación familiar de los trabajadores y trabajadoras se ha comprobado que hay una gran falta de información

sobre las cargas familiares de la plantilla, principalmente si tienen personas dependientes (excepto hijos/as) a su cargo o si tienen hijos/as con discapacidad. La información recogida se ha recopilado a través de los datos obtenidos en el IRPF, ya que no contamos con ningún otro medio para poder saber esa información. Sería necesario recoger estos datos para así tener una información actualizada y completa sobre las distintas situaciones familiares de los trabajadores y trabajadoras que integran la plantilla.

Por otro lado, el conocimiento que tienen la plantilla respecto a sus derechos en materia de permisos de conciliación como son: el permiso de maternidad/paternidad, reducción de jornada, cuidado de familiares, excedencias... y dónde y cómo solicitarlos es bastante bajo, ya que más de la mitad de la plantilla desconoce esta información, por ello, es necesario desarrollar un sistema para asegurarse de que la plantilla esté informada sobre la gran variedad de alternativas con las que cuentan para hacer efectiva la conciliación de su vida personal y profesional.

- También es curioso que una de las respuestas de la plantilla con mayor cantidad de respuestas negativas sea referida a la objetividad salarial. Muchos de los trabajadores y trabajadoras opinan que las mujeres no tienen las mismas oportunidades que los hombres para cobrar lo mismo en un mismo puesto de trabajo, sin embargo, la retribución según la propia empresa se ajusta exclusivamente a lo establecido en el Convenio Colectivo de Hostelería de Alicante, en el que se recogen las tablas salariales que son aplicadas en la empresa de manera totalmente objetiva. Sería interesante que cuando se informe al trabajador de su salario, también se le indique que su sueldo se basa en lo establecido por Convenio Colectivo Provincial.
- La empresa no cuenta con ningún tipo de protocolo específico para casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Es conveniente difundir el procedimiento de actuación para estos casos ya que las respuestas dadas por parte de la plantilla en la encuesta muestran que un gran porcentaje considera que no se protege adecuadamente en situaciones como estas y la propia empresa admite no contar con tales procedimientos.

### 4.3 Fase 2. Diseño y negociación.

#### A) MATERIAS DE ACTUACIÓN

Con el análisis de los datos cuantitativos y cualitativos obtenidos se han establecido una serie de medidas cuyo objetivo es la consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la eliminación de las posibles situaciones de discriminación por razón de sexo, además de que estas acciones suponen una mejora en las condiciones de trabajo establecidas ya sea por Ley o por convenio colectivo.

Estas medidas estarán agrupadas en las distintas materias de actuación recogidas en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** como son:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

A continuación, se especifican las medidas que se llevarán a cabo en el Plan de igualdad junto a la materia de actuación a la que pertenece:

#### **Área: Promoción y formación. Acciones:**

- 1- Dar formación a la Comisión de Igualdad
- 2- Formar a la plantilla en sensibilización y dar información sobre el Plan de igualdad de la empresa

#### **Área: Acceso al empleo. Acciones:**

- 1- Formación a los responsables de área sobre procesos de selección igualitarios

**Área: Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Acciones:**

- 1- Información sobre derechos de conciliación
- 2- Recoger información sobre situaciones familiares

**Área: Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo. Acciones:**

- 1- Elaboración de un protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación por razón de sexo

**Área: Imagen y lenguaje no sexista. Acciones:**

- 1- Desarrollar un procedimiento de comunicación interna no sexista

**Área: Condiciones de empleo. Acciones:**

- 1- Mecanismos de difusión interna de vacantes y de cursos de formación, incluyendo a personas en situación de excedencia, permiso por maternidad y paternidad, etc.



## B) ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

### Área: Promoción y formación

<b>ACCIÓN 1</b>
<b>Dar formación a la Comisión de Igualdad</b>
<b>SITUACIÓN ENCONTRADA EN EL DIAGNÓSTICO</b>
<p>La Comisión de igualdad no ha recibido ningún tipo de formación específica sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Sus responsabilidades</li><li>- Forma de actuar ante determinadas situaciones</li><li>- Sensibilización en igualdad de género</li></ul>
<b>OBJETIVO GENERAL</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Formar en igualdad de oportunidades a la Comisión de igualdad</li></ul>
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Prevenir y eliminar cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo</li><li>• Sensibilizar a la comisión de igualdad en la importancia de conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</li><li>• Sensibilizar de la importancia de cumplir con la política de igualdad de la empresa</li><li>• Que la comisión de igualdad conozca la forma de actuar ante determinados casos como son: denuncias por desigualdad de género, acoso sexual, acoso por razón de sexo, discriminación directa e indirecta, etc.</li></ul>
<b>DESTINATARIAS/OS</b>
Comisión de igualdad

<b>RESPONSABLES</b>			
Comisión de igualdad y departamento de Recursos humanos			
<b>METODOLOGÍA</b>			
	<b>ACTUACIÓN</b>	<b>EVIDENCIA</b>	<b>PLAZO</b>
1	La Comisión de Igualdad participará en un curso, elegido por el departamento de Recursos humanos, de formación específica sobre aspectos de su responsabilidad en la ejecución del plan de igualdad, formas de actuar ante casos de discriminación directa e indirecta, etc.	Parte de asistencia	Junio 2019
2	Esta acción deberá contar con un registro que asegure la participación de los miembros de la Comisión de igualdad en el curso de formación	Firma del parte de asistencia	Junio 2019

<b>ACCIÓN 2</b>
<b>Formar a la plantilla en sensibilización de género y dar información sobre el Plan de igualdad de la empresa</b>
<b>SITUACIÓN ENCONTRADA EN EL DIAGNÓSTICO</b>
La plantilla no está sensibilizada sobre la importancia de ejecutar acciones que aseguren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa
<b>OBJETIVO GENERAL</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informar a la plantilla sobre la existencia del Plan de igualdad</li> </ul>

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dar a conocer a la plantilla la existencia del plan de igualdad y las acciones que lo componen.</li> <li>• Sensibilizar de la importancia de cumplir con la política de igualdad de la empresa</li> <li>• Que el personal de la empresa participe en el plan de igualdad a través de la comunicación de situaciones de desigualdad</li> <li>• Evitar los tratos discriminatorios y las desigualdades por razón de sexo</li> </ul>			
<b>DESTINATARIAS/OS</b>			
Plantilla de la empresa			
<b>RESPONSABLES</b>			
Comisión de igualdad y departamento de Recursos humanos			
<b>METODOLOGÍA</b>			
	ACTUACIÓN	EVIDENCIA	PLAZO
1	La Comisión de igualdad consensuará con el departamento de Recursos humanos el procedimiento más adecuado para informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de género, así como el propio plan de igualdad, las personas que forman parte de la Comisión, la forma de contacto con ellos, etc.	Aprobación	Marzo 2020
2	La Comisión de igualdad redactará un documento informativo con la explicación sobre el Plan de igualdad de la empresa, la Política de igualdad, así como la información sobre la composición, responsabilidades y medios de comunicación con la Comisión de igualdad	Elaboración de documentos informativos	Junio 2020

3	Esta acción deberá contar con un registro que asegure cuántas personas de la plantilla han recibido esta información	Registro de entrega de documento	Junio 2020
---	--	----------------------------------	------------



## Área: Acceso al empleo

<b>ACCIÓN 1</b>
<b>Formación a los responsables de área sobre procesos de selección igualitarios</b>
<b>SITUACIÓN ENCONTRADA EN EL DIAGNÓSTICO</b>
En los procesos de selección participan los responsables del departamento del puesto vacante mediante entrevistas de selección individualizadas. Estos responsables no conocen la manera de llevar a cabo estos procesos de selección ajustándose a los principios de igualdad de trato y oportunidades de la empresa
<b>OBJETIVO GENERAL</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Asegurar el acceso al centro de trabajo en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres</li></ul>
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Llevar a cabo procesos de selección igualitarios en cuanto al sexo</li><li>• Disminuir el porcentaje de empleados y empleadas que afirman que las mujeres no tienen las mismas oportunidades de ocupar un puesto tradicionalmente ocupado por hombres</li></ul>
<b>DESTINATARIAS/OS</b>
Responsables del departamento
<b>RESPONSABLES</b>
Comisión de igualdad y departamento de Recursos humanos

<b>METODOLOGÍA</b>			
	<b>ACTUACIÓN</b>	<b>EVIDENCIA</b>	<b>PLAZO</b>
1	El Departamento de Recursos humanos junto con la Comisión de igualdad acordarán el material teórico a presentar en la formación que incluirá las preguntas a evitar en las entrevistas de selección.	Material teórico	Diciembre 2019
2	La empresa organizará la formación a los responsables de área	Firmas del curso de formación	Diciembre 2019



**Área: Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida  
laboral, personal y familiar**

<b>ACCIÓN 1</b>
<b>Información sobre derechos de conciliación</b>
<b>SITUACIÓN ENCONTRADA EN EL DIAGNÓSTICO</b>
La plantilla no conoce sus derechos en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar y tampoco sabe dónde o cómo solicitar estos derechos.
<b>OBJETIVO GENERAL</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad en la plantilla</li></ul>
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Incluir la perspectiva de género en las acciones de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la empresa</li><li>• Promover y facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la empresa, ayudando a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la empresa.</li><li>• Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de forma equitativa entre mujeres y hombres.</li><li>• Procurar que el ejercicio de estos derechos de conciliación no tenga consecuencias negativas en sus posibilidades de promoción, retribuciones, incentivos, etc.</li><li>• Dar a conocer las posibilidades de conciliación existentes</li><li>• Aumentar el número de empleados y empleadas que conocen las posibilidades de conciliación de la vida laboral y familiar que ofrece la empresa</li><li>• Aumentar la satisfacción de la plantilla con las posibilidades de conciliación</li></ul>

<b>DESTINATARIAS/OS</b>			
Plantilla de la empresa			
<b>RESPONSABLES</b>			
Comisión de igualdad y departamento de Recursos humanos			
<b>METODOLOGÍA</b>			
	ACTUACIÓN	EVIDENCIA	PLAZO
1	La Comisión de igualdad junto con el departamento de Recursos humanos recopilará los derechos en materia de conciliación recogidos en la legislación vigente, en el convenio colectivo de la empresa y cuantas acciones se lleve a cabo para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal	Recogida de información	Septiembre 2020
2	Con esta información, la Comisión de igualdad redactará un documento con toda la información	Elaboración de documentos informativos	Noviembre 2020
3	La Comisión de igualdad diseñará el procedimiento de difusión del documento de la forma que se considere más adecuada	Entrega de documento	Diciembre 2020

<b>ACCIÓN 2</b>
<b>Recoger información sobre situaciones familiares</b>
<b>SITUACIÓN ENCONTRADA EN EL DIAGNÓSTICO</b>
No se cuenta con datos actualizados o completos sobre la situación familiar de las personas de la plantilla que permitan adecuar las acciones de conciliación a las necesidades reales de las trabajadoras y trabajadores de la empresa
<b>OBJETIVO GENERAL</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad en la plantilla</li> </ul>
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, ayudando a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la empresa.</li> <li>• Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de forma equitativa entre mujeres y hombres.</li> <li>• Procurar que el ejercicio de estos derechos de conciliación no tenga consecuencias negativas en sus posibilidades de promoción, retribuciones, acceso a incentivos y/o beneficios sociales.</li> <li>• Dar a conocer las posibilidades de conciliación existentes</li> <li>• Aumentar el número de empleados y empleadas que conocen las posibilidades de conciliación</li> </ul>
<b>DESTINATARIAS/OS</b>
Plantilla de la empresa
<b>RESPONSABLES</b>
Comisión de igualdad

<b>METODOLOGÍA</b>			
	<b>ACTUACIÓN</b>	<b>EVIDENCIA</b>	<b>PLAZO</b>
1	La Comisión de igualdad diseñará un registro que permita conocer los datos de la situación familiar y personal de la plantilla	Modelo de registro de datos familiares	Agosto 2021
2	La Comisión de igualdad se encargarán de recabar la información necesaria a través de esos registros	Registros cumplimentados	Septiembre 2021
3	La Comisión de igualdad llevará un análisis sobre los datos ofrecidos	Completar el documento	Noviembre 2021
4	En base a los resultados se podrán establecer nuevas acciones para el Plan de igualdad	Planteamiento de nuevas acciones	Diciembre 2021



**Área: Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

<b>ACCIÓN 1</b>
<b>Elaboración de un protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación por razón de sexo</b>
<b>SITUACIÓN ENCONTRADA EN EL DIAGNÓSTICO</b>
La empresa no cuenta con un protocolo específico para casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo
<b>OBJETIVO GENERAL</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Prevenir el acoso sexual, el acoso y la discriminación por razón de sexo en el centro de trabajo</li></ul>
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Elaborar las líneas de actuación por parte de la empresa en casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo</li><li>• Diseñar un procedimiento de actuación en casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo ocurridos en la empresa</li><li>• Que toda la plantilla conozca la existencia de este protocolo</li><li>• Disminuir el porcentaje de empleados y empleadas que no se sienten protegidos</li></ul>
<b>DESTINATARIAS/OS</b>
Toda la plantilla de la empresa
<b>RESPONSABLES</b>
Comisión de igualdad y departamento de Recursos humanos

<b>METODOLOGÍA</b>			
	<b>ACTUACIÓN</b>	<b>EVIDENCIA</b>	<b>PLAZO</b>
1	Elaborar un Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo	Protocolo escrito	Julio 2019
2	Presentar el protocolo a la Comisión de igualdad a través de una reunión formal. La Comisión de igualdad deberá aprobar el citado protocolo a través de la firma del acta de la reunión	Acta de aprobación del protocolo	Julio 2019
3	Difundir el protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo	Difusión del protocolo	Julio 2019

## Área: Imagen y lenguaje no sexista.

<b>ACCIÓN 1</b>			
<b>Desarrollar un procedimiento de comunicación interna no sexista</b>			
<b>SITUACIÓN ENCONTRADA EN EL DIAGNÓSTICO</b>			
La empresa no cuenta con procedimientos de comunicación interna no sexista. Parte de la plantilla considera que se utilizan imágenes sexistas y lenguaje sexista en la empresa			
<b>OBJETIVO GENERAL</b>			
<ul style="list-style-type: none"><li>• Asegurar el lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas de la empresa</li></ul>			
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>			
<ul style="list-style-type: none"><li>• Eliminar lenguaje sexista de cualquier documento informativo interno de la empresa</li><li>• Mejorar la comunicación interna para que no haya lenguaje o imágenes sexista</li></ul>			
<b>DESTINATARIAS/OS</b>			
Plantilla de la empresa			
<b>RESPONSABLES</b>			
Comisión de igualdad			
<b>METODOLOGÍA</b>			
	<b>ACTUACIÓN</b>	<b>EVIDENCIA</b>	<b>PLAZO</b>
1	Elaboración de un protocolo de comunicación y lenguaje no sexista	Información	Marzo 2021
2	Modificación y corrección del lenguaje sexista en el manual de la empresa o en otros documentos	Nuevos manuales y publicidad	Junio 2021

## Área: Condiciones de empleo.

<b>ACCIÓN 1</b>
<b>Mecanismos de difusión interna de vacantes y de cursos de formación, incluyendo a personas en situación de excedencia, permiso por maternidad y paternidad, etc.</b>
<b>SITUACIÓN ENCONTRADA EN EL DIAGNÓSTICO</b>
Los mecanismos de información sobre vacantes que pueden cubrirse de forma interna deben mejorarse e incluir a personas en situación de excedencia durante el primer año de reserva del puesto, o en casos de permiso de maternidad o paternidad, reducción de jornada, etc.
<b>OBJETIVO GENERAL</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Facilitar el acceso de mujeres y hombres con criterios de igualdad de trato y oportunidades a todas las categorías y departamentos</li></ul>
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Incluir la perspectiva de género en el procedimiento de promoción profesional de la empresa</li><li>• Garantizar una promoción profesional libre de cualquier discriminación. Garantizar que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral no suponga un freno para las mujeres que deseen promover o conseguir puestos de trabajo de mayor responsabilidad</li><li>• Mejorar los procesos de comunicación interna de vacantes en la empresa</li><li>• Hacer llegar la información a personas en situaciones de permisos, etc.</li><li>• Aumentar el número de personas de plantilla que participan en procesos de selección</li></ul>
<b>DESTINATARIAS/OS</b>
Plantilla de la empresa

**RESPONSABLES**

Comisión de igualdad y el departamento de Recursos humanos

**METODOLOGÍA**

	ACTUACIÓN	EVIDENCIA	PLAZO
1	El departamento de Recursos humanos habilitará un mecanismo que permita dar difusión de las vacantes existentes que pueden cubrirse de forma interna, incluyendo a personas en situaciones de baja, excedencia con reserva de puesto, permisos, etc. Este procedimiento incluirá también los cursos de formación ofrecidos por la empresa	Elaboración del procedimiento de comunicación	Junio 2022
2	La Comisión de igualdad llevará a cabo un seguimiento de la información facilitada en los casos de vacantes y de cursos de formación.	Informe de seguimiento del procedimiento	Cada vez que existan vacantes

A continuación, se muestra la calendarización del Plan de Igualdad con las acciones específicas a llevar a cabo, señalando también el momento de su inicio y su duración:

	Enero	F	M	A	M	Junio	Julio	Agosto	S	O	N	D
2019						DAR FORMACIÓN A LA COMISIÓN DE IGUALDAD		REUNIÓN SEGUIMIENTO COMISIÓN DE IGUALDAD				FORMACIÓN A RESPONSABLES SOBRE PROCESOS DE SELECCIÓN CON CRITERIOS DE IGUALDAD DE GÉNERO
						ELABORACIÓN PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO						
2020	REUNIÓN SEGUIMIENTO COMISIÓN DE IGUALDAD					FORMAR A LA PLANTILLA EN SENSIBILIZACIÓN DE GÉNERO Y DAR INFORMACIÓN SOBRE EL PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA	REUNIÓN SEGUIMIENTO COMISIÓN DE IGUALDAD					INFORMACIÓN SOBRE DERECHOS DE CONCILIACIÓN
2021	REUNIÓN SEGUIMIENTO COMISIÓN DE IGUALDAD					DESARROLLAR UN PROTOCOLO DE COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA	REUNIÓN SEGUIMIENTO COMISIÓN DE IGUALDAD					RECOGER INFORMACIÓN SOBRE SITUACIONES FAMILIARES
2022	REUNIÓN SEGUIMIENTO COMISIÓN DE IGUALDAD					MECANISMOS DE DIFUSIÓN INTERNA DE VACANTES Y DE CURSOS DE FORMACIÓN, INCLUYENDO A PERSONAS EN SITUACIÓN DE EXCEDENCIA, PERMISO POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD, ETC.	REUNIÓN SEGUIMIENTO O Y <u>EVALUACIÓN</u> COMISIÓN DE IGUALDAD					

Como observamos en la tabla, la duración para que todas las acciones que forman el Plan de Igualdad sean implantadas en la empresa será de 3 años, iniciándose en junio de 2019 y finalizando en julio de 2022. Su periodización se puede dividir en dos fases, según su nivel de urgencia.

En la primera fase se llevarán a cabo las acciones consideradas más urgentes y que, por lo tanto, serán las primeras medidas a aplicar e implantar en la empresa al considerarse las más necesarias. Estas acciones son:

1. **Dar formación a la comisión de igualdad** (Área de formación y promoción) junio 2019
2. **Elaboración protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación por razón de sexo** (Área de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo) junio 2019 – julio 2019
3. **Formación a responsables sobre procesos de selección con criterios de igualdad de género** (Área de acceso al empleo) septiembre 2019 – diciembre 2019

Las razones por las que se considera urgente su aplicación son las siguientes:

1) **Dar formación a la comisión de igualdad:**

Los integrantes de la Comisión de igualdad, aunque desde un primer momento estén totalmente comprometidos con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y por ese motivo forman parte de tal Comisión de igualdad, no tienen ningún tipo de formación al respecto. Esto implica que en determinados casos no tendrían claros los procedimientos a seguir ni las actuaciones que deberían realizarse.

Tampoco están totalmente sensibilizados con la igualdad de género, ya que no han recibido formación específica para descubrir las situaciones “sutiles” o indirectas de desigualdad, más difíciles de detectar.

2) **Elaboración protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación por razón de sexo:**

Gran parte de la plantilla se sentía desprotegida, ya que opinaban que la empresa no cuenta con mecanismos de protección adecuados para tales casos, y en efecto, la empresa realmente no tiene ningún tipo de línea de actuación si se diera el caso de que uno de sus trabajadores o de sus trabajadoras sufriera acoso.

Es por ello por lo que el carecer de un protocolo de actuación afecta negativamente a la totalidad de la empresa, ya que los trabajadores y trabajadoras no saben cómo ni a quien acudir y las personas responsables de realizar las investigaciones pertinentes no saben qué tipo de acciones deberían emprender,

provocando una situación estática en la que solo beneficia a las personas que producen el acoso.

### **3) Formación a responsables sobre procesos de selección con criterios de igualdad de género:**

La empresa recibe las candidaturas de los futuros empleados y empleadas a través de la presentación del currículum en la página web de la empresa, donde hay un apartado específico para enviarlos según la preferencia de departamento y de hotel. Estos currículums llegan directamente al correo electrónico del departamento de Recursos Humanos y son reenviados a los diferentes jefes y jefas de departamento según las preferencias de los candidatos antes mencionadas.

En consecuencia, el departamento de Recursos humanos no es el encargado de realizar las entrevistas pertinentes, sino que son las personas con responsabilidad en los diferentes departamentos de la empresa los que participan directamente en los procesos de selección y contratación. Sin embargo, no han recibido ningún tipo de formación específica en lo relativo a procesos de selección con criterios de igualdad de género.

El resto de las acciones se llevarán a cabo de manera gradual. No se consideran tan urgentes como las anteriores mencionadas, pero sí es igualmente necesaria su aplicación. Estas acciones son:

- 1. Formar a la plantilla en sensibilización de género y dar información sobre el plan de igualdad de la empresa** (Área de formación y promoción) febrero 2020 – junio 2020
- 2. Información sobre derechos de conciliación** (Área de ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral, personal y familiar) agosto 2020 – diciembre 2020
- 3. Desarrollar un protocolo de comunicación, lenguaje e imagen no sexista** (Área de imagen y lenguaje no sexista) febrero 2021 – junio 2021
- 4. Recoger información sobre situaciones familiares** (Área de ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral, personal y familiar) agosto 2021 – diciembre 2021

**5. Crear mecanismos de difusión interna de vacantes y de cursos de formación, incluyendo a personas en situación de excedencia, permiso por maternidad y paternidad, etc. (Área de condiciones de empleo) febrero 2022 – junio 2022**

Las razones por las que se considera necesaria su aplicación son las siguientes:

**1) Formar a la plantilla en sensibilización de género y dar información sobre el plan de igualdad de la empresa**

Es importante que la totalidad de la empresa esté sensibilizada y comprometida con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, incluyendo a todos los trabajadores y trabajadoras que forman la plantilla, independientemente del puesto que ocupen. Por ello es necesario que se realice una formación sobre políticas de igualdad y que, además, tengan conocimiento de la existencia del Plan de igualdad y lo que implica tener uno en la empresa. De esta manera entenderán la importancia de cumplir con las acciones presentadas por el Plan de igualdad y participarán directa o indirectamente en él, al tener una mayor consciencia sobre los casos en los que se dé una situación de desigualdad.

**2) Información sobre derechos de conciliación**

Según la encuesta realizada a la plantilla, el conocimiento que tiene el personal de sus derechos en materia de conciliación laboral y familiar es bajo y tampoco saben dónde o cómo solicitar los permisos. Muchos trabajadores y trabajadoras desconocen esta información, por ello, es necesario desarrollar un sistema para asegurarse de que la plantilla esté informada sobre la gran variedad de alternativas con las que cuentan para hacer efectiva la conciliación de su vida personal y profesional.

**3) Desarrollar un protocolo de comunicación, lenguaje e imagen no sexista**

En la empresa se utiliza para referirse a la totalidad de plantilla, ya sea a través de los comunicados formales internos o en el uso diario en el lenguaje coloquial, el género masculino genérico dando así lugar a un tipo de lenguaje sexista y, por lo tanto, poco inclusivo. Es necesario adoptar medidas para sensibilizar a todo el personal, sobre todo a las personas con responsabilidad de los departamentos, que son con lo que más trato tiene la gran parte de los trabajadores y trabajadoras, y a los encargados de redactar los documentos internos de la empresa. Así se evitaría el tratamiento excluyente que sufren

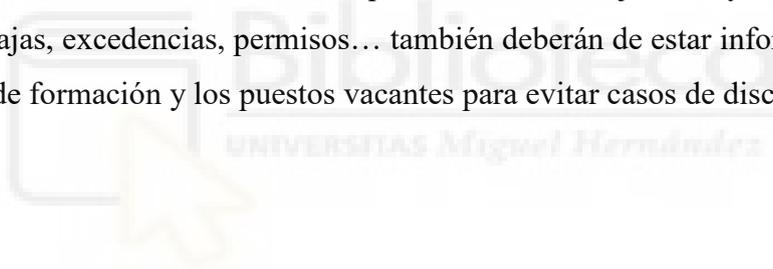
indirectamente las mujeres, ya sea por la construcción de la frase o por el término utilizado.

#### **4) Recoger información sobre situaciones familiares**

La empresa cuenta con una información personal y familiar de su plantilla muy limitada, debido a que en pocos documentos internos se solicita tal información, por lo que es necesario que la empresa reúna tal información para tener consciencia de las distintas situaciones familiares en las que se encuentran sus trabajadores y trabajadoras.

#### **5) Crear mecanismos de difusión interna de vacantes y de cursos de formación, incluyendo a personas en situación de excedencia, permiso por maternidad y paternidad, etc.**

Todos los trabajadores y todas las trabajadoras necesitan estar informados de las vacantes existentes dentro de la propia empresa para así poder cubrirlas de manera interna con el propio personal y no recurriendo a nuevas contrataciones, ayudando así a impulsar la promoción vertical u horizontal de la plantilla. Los trabajadores y trabajadoras en situación de bajas, excedencias, permisos... también deberán de estar informados acerca de los cursos de formación y los puestos vacantes para evitar casos de discriminación.



#### **4.4 Fase 3. Aprobación.**

Una vez que la Comisión de Igualdad haya elaborado las acciones previstas para poder aplicarlas en el Plan de Igualdad, es necesario que se presenten a la “alta” dirección de la empresa.

Este “proyecto” de Plan de Igualdad no será totalmente oficial hasta que la dirección examine las medidas propuestas y de su aprobación para que el Plan continúe su proceso, es decir, para que se desarrolle y se implante en la empresa.

Para ello, se presentan las distintas acciones propuestas junto con la calendarización de las medidas para que la dirección conozca su alcance.

#### **4.5 Fase 4. Implantación.**

En esta fase han de ejecutarse las diferentes medidas recogidas en el Plan de Igualdad y es necesario que la plantilla en su conjunto previamente esté informada tanto de la existencia del Plan, como de las acciones que lo forman.

La empresa, en su momento (fase previa), ya comunicó a la plantilla la puesta en marcha del Plan de Igualdad a través de un escrito que colocó en las zonas comunes o de paso y en el tablón de anuncios de la empresa. Por ello el único requisito previo que falta para poder comenzar a implantarlo es que se informe a la plantilla de las acciones y objetivos previstos. Para ello, también se colocará en el tablón de anuncios las distintas acciones del Plan con sus periodos de implantación y con la calendarización prevista.

En esta fase es fundamental e imprescindible que la totalidad de la plantilla esté implicada en la aplicación del Plan de Igualdad para así garantizar que las medidas adoptadas tengan el resultado esperado, por ello, es necesario que los trabajadores y trabajadoras participen activamente en los proyectos que la Comisión de Igualdad ha preparado para que las acciones se lleven a cabo.

## 4.6 Fase 5. Seguimiento y evaluación.

La fase de seguimiento hará que se pueda conocer el desarrollo de las diferentes acciones que se incluyen en el Plan de Igualdad y proporcionará la información necesaria para comprobar si la ejecución de las medidas está dando los resultados esperando en su fase de implantación.

Este seguimiento se realizará de forma periódica y programada, ya que existe una calendarización tanto de las acciones aplicadas, en las que se especifica su inicio y duración, como el momento de realizar su seguimiento. En la fecha prevista se procederá a rellenar la ficha de seguimiento (ver Anexo VI) por cada una de las acciones recogidas en el Plan de Igualdad.

El primer seguimiento se hará nada más terminar el plazo para aplicar dos de las acciones más urgentes (dar formación a la Comisión de Igualdad / elaboración de un protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación por razón de sexo), es decir, en agosto de 2019. El segundo seguimiento se realizará al finalizar la tercera y última acción más urgente (formación a los responsables de área sobre procesos de selección igualitarios) en enero de 2020.

El seguimiento del resto de las acciones se hará cada seis meses, como se muestra en la tabla de la calendarización del plan

Estas fichas de seguimiento servirán más tarde para poder revisarlas en el momento de llevar a cabo la evaluación del Plan de Igualdad.

A continuación, se detalla cada acción del plan con sus fechas de seguimiento y el procedimiento a seguir para su evaluación:

<b>ACCIÓN 1</b>	
<b>Dar formación a la Comisión de igualdad.</b>	
<b>SEGUIMIENTO</b>	
FECHA DE SEGUIMIENTO: Agosto 2019	ACTUACIÓN DE SEGUIMIENTO: Elaboración del informe de seguimiento

<b>EVALUACIÓN</b>			
INDICADOR	RESULTADO ESPERADO	FECHA DE EVALUACIÓN	EVIDENCIA
Nº de personas (segregadas por sexos) que han recibido el curso de formación / Nº personas (segregadas por sexos) de la Comisión de igualdad x 100	Se ha formado al 100% de las personas que forman la comisión	Julio 2022	Registro de entrega de parte de asistencia



<b>ACCIÓN 2</b>			
<b>Elaboración de un protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación por razón de sexo</b>			
<b>SEGUIMIENTO</b>			
FECHA DE SEGUIMIENTO: Agosto 2019		ACTUACIÓN DE SEGUIMIENTO: Elaboración del informe de seguimiento	
<b>EVALUACIÓN</b>			
INDICADOR	RESULTADO ESPERADO	FECHA DE EVALUACIÓN	EVIDENCIA

Nº de personas (por sexos) con información sobre el protocolo / Nº personas (segregadas por sexos) del total de la plantilla x 100	100% de la plantilla	Julio 2022	Entrega de información
--	----------------------	------------	------------------------

### ACCIÓN 3

**Formación a los responsables de área sobre procesos de selección igualitarios**

### SEGUIMIENTO

FECHA DE SEGUIMIENTO:

Enero 2020

ACTUACIÓN DE SEGUIMIENTO:

Elaboración del informe de seguimiento

### EVALUACIÓN

INDICADOR	RESULTADO ESPERADO	FECHA DE EVALUACIÓN	EVIDENCIA
(Nº de responsables que han recibido la formación / Nº de responsables) x 100	100% de los responsables han recibido la formación	Julio 2022	Parte de asistencia

<b>ACCIÓN 4</b>			
<b>Formar a la plantilla en sensibilización de género y dar información sobre el Plan de Igualdad de la empresa</b>			
<b>SEGUIMIENTO</b>			
FECHA DE SEGUIMIENTO: Julio 2020		ACTUACIÓN DE SEGUIMIENTO: Elaboración del informe de seguimiento	
<b>EVALUACIÓN</b>			
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTADO ESPERADO</b>	<b>FECHA DE EVALUACIÓN</b>	<b>EVIDENCIA</b>
(Nº personas que han recibido la formación / Nº personas en plantilla) x 100	90 % de la plantilla (ya que no pueden estar presentes toda la plantilla)	Julio 2022	firmas de asistencia

<b>ACCIÓN 5</b>	
<b>Información sobre derechos de conciliación</b>	
<b>SEGUIMIENTO</b>	
FECHA DE SEGUIMIENTO: Enero 2021	ACTUACIÓN DE SEGUIMIENTO: Elaboración del informe de seguimiento

<b>EVALUACIÓN</b>			
INDICADOR	RESULTADO ESPERADO	FECHA DE EVALUACIÓN	EVIDENCIA
Nº de personas (segregadas por sexos) informadas / nº de personas (segregadas por sexos) de plantilla x 100	100%	Julio 2022	Informe
Nº de personas (segregadas por sexos) que conocen sus derechos / nº de personas (segregadas por sexos) de la plantilla x 100	Mínimo el 80%	Julio 2022	Encuesta de opinión

<b>ACCIÓN 6</b>			
Desarrollar un procedimiento de comunicación interna no sexista			
<b>SEGUIMIENTO</b>			
Julio 2021	Elaboración del informe de seguimiento		
<b>EVALUACIÓN</b>			
INDICADOR	RESULTADO ESPERADO	FECHA DE EVALUACIÓN	EVIDENCIA
El protocolo se ha elaborado y es conocido por las personas responsables de comunicación	Existe el protocolo y es conocido	Julio 2022	Protocolo comunicación

<b>ACCIÓN 7</b>			
<b>Recoger información sobre situaciones familiares</b>			
<b>SEGUIMIENTO</b>			
FECHA DE SEGUIMIENTO: Enero 2022		ACTUACIÓN DE SEGUIMIENTO: Elaboración del informe de seguimiento	
<b>EVALUACIÓN</b>			
INDICADOR	RESULTADO ESPERADO	FECHA DE EVALUACIÓN	EVIDENCIA
Nº de registros actualizados / Nº de personas (segregadas por sexos) de plantilla x 100	90% de los registros del personal	Julio 2022	Fichas cumplimentadas

<b>ACCIÓN 8</b>	
<b>Mecanismos de difusión interna de vacantes y de cursos de formación, incluyendo a personas en situación de excedencia, permiso por maternidad y paternidad, etc.</b>	
<b>SEGUIMIENTO</b>	
FECHA DE SEGUIMIENTO: Julio 2022	ACTUACIÓN DE SEGUIMIENTO: Elaboración del informe de seguimiento

<b>EVALUACIÓN</b>			
INDICADOR	RESULTADO ESPERADO	FECHA DE EVALUACIÓN	EVIDENCIA
Nº de personas (segregadas por sexos) informadas de vacantes / Nº de personas en plantilla (segregadas por sexos) x 100	Se ha informado al menos al 100% de las personas en situación de excedencia, bajas, etc.	Julio 2022	Informe de seguimiento



## 5. CONCLUSIONES.

Es evidente que todavía queda mucho camino por recorrer, si bien la sociedad española es cada vez más consciente de la importancia de avanzar hacia un mercado laboral más igualitario, entre mujeres y hombres.

La búsqueda del equilibrio de la vida personal, familiar y laboral se ha convertido en un auténtico reto, en especial para la mujer. Aunque todavía persisten aspectos culturales que requieren de un cambio de mentalidad que rompa estereotipos de género.

La Ley hace efectivo el reconocimiento formal y teórico sobre la igualdad entre mujeres y hombres, pero necesita medidas y acciones concretas que eviten situaciones de discriminación salarial, favorezcan el empleo femenino y mejoren la escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, entre otras.

La Ley Orgánica 3/2007 para prevenir y evitar estas situaciones, obliga a implantar Planes de Igualdad en las empresas, con medidas de prevención y eliminación de conductas discriminatorias. Y exige promover políticas de conciliación de la vida familiar y personal.

Los Planes de Igualdad aportan múltiples beneficios y oportunidades para las empresas. Y en particular, para el mercantil objeto del presente Plan de Igualdad, los siguientes:

- La formación enfocada a la sensibilización en igualdad de género, tanto la dirección, como los integrantes de la Comisión de Igualdad y el resto de la plantilla, tomarán conciencia de la importancia de aplicar políticas de igualdad en la empresa, para prevenir y eliminar cualquier discriminación directa o indirecta por razón de género y alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres; facilitando la comunicación para identificar y manifestar de las situaciones de desigualdad que se puedan producir.
- El departamento de gestión de personas (RRHH), y concretamente el área de selección, en los procesos de reclutamiento se asegurará que las ofertas de empleo cumplan los requisitos de igualdad establecidos, llevando a cabo los procedimientos de selección de manera objetiva, contribuyendo así a la atracción

de talento, sin exclusión por razón de género.

- Adecuar las acciones de conciliación a las necesidades reales de plantilla, dando a conocer las medidas propuestas para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de forma equitativa entre mujeres y hombres, ayudando a conseguir un equilibrio entre las necesidades del personal y las necesidades profesionales de la empresa. Procurando que el ejercicio de estos derechos tenga efectos positivos para aumentar la satisfacción laboral y el compromiso a largo plazo.
- Elaborar un protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual, acoso y discriminación por razón de sexo, ayudará a prevenir tales situaciones y marcarán las líneas de actuación por parte de la empresa si se dieran. Además, si toda la plantilla conoce la existencia de este protocolo aumentará el porcentaje de trabajadores y trabajadoras que se sientan protegidas y respaldadas por la empresa.
- Para finalizar, difundir internamente las vacantes y las posibilidades de acudir a los cursos de formación existentes en la empresa, hará que se mejore en los procesos de comunicación internos. Además, si esta información se difunde entre los trabajadores que no se encuentran en esos momentos en la empresa, ya sea por estar de excedencia o disfrutando del permiso de maternidad o paternidad..., se logrará que se aumente la perspectiva que tiene la plantilla en cuanto a promoción profesional sin ningún tipo de discriminación. Recurriendo al propio personal de la compañía en los procesos de selección, para conseguir puestos de trabajo de mayor responsabilidad, fidelizado el talento en la empresa.

## 6. BIBLIOGRAFÍA.

- **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**
  - Referencia: BOE-A-2007-6115
  - <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3>
  
- **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**
  - Referencia: BOE-A-2015-11430
  - <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>
  
- **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**
  - Referencia: BOE-A-2019-3244
  - <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6/con>
  
- **Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana**
  - Referencia: BOE-A-1982-17235
  - <https://www.boe.es/eli/es/lo/1982/07/01/5/con>
  
- **Secretaría de Estado de Igualdad. Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades**
  - [http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/home\\_IgualdadEnLaEmpresa.htm](http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/home_IgualdadEnLaEmpresa.htm) (último acceso 19 de agosto de 2019)
  
- **Iberley Información Legal, S.L.**
  - <https://www.iberley.es/temas/principio-igualdad-no-discriminacion-62779> (último acceso 19 de agosto de 2019)

## 7. ANEXOS.

Anexo I. Modelo compromiso formal de la alta dirección.

*(Nombre de la empresa)* en cumplimiento de lo establecido en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** declara su compromiso en 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 se compromete a implantar las medidas necesarias para conseguir la igualdad efectiva en nuestra organización y en todos y cada uno de sus ámbitos, asumiendo como valor propio la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la selección y promoción del personal, la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación.

Tales principios se llevarán a la práctica a través de la creación e implantación de un Plan de igualdad que suponga el avance en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.

Para ello, se contará con la dirección y con la representación legal de la plantilla a lo largo de todo el proceso de creación, implantación y evaluación del Plan de Igualdad y se informará de todas las medidas que se desarrollen.

*(Nombre y Apellidos de la dirección)*

*(Firma)*

*(Lugar y fecha)*

## Anexo II. Modelo creación de la Comisión de igualdad.

La dirección de la Empresa, a través de su Director de Recursos Humanos (*Añadir Nombre y Apellidos*), con domicilio profesional en (*Añadir dirección*), por medio del presente escrito promueve reunión con la representación de los trabajadores para la creación de la Comisión de igualdad, cuyo objeto será la negociación del Plan de igualdad de la empresa.

En todo caso con objeto de poder organizar nuestras agendas se emplaza a los elegidos para integrar la mesa negociadora a una reunión el próximo día (*Añadir fecha*) a las (*Añadir hora*), en el centro de trabajo (*Añadir nombre*) sito en (*Añadir dirección*), con objeto de que se proceda a la constitución de la Comisión de igualdad.

Quedamos a su disposición para aclararles cualquier duda que puedan tener a estos efectos y para conocer cualquier opinión o comentario que deseen efectuar al respecto.

Por último, les rogamos firmar la copia del presente comunicado a efectos de acreditación de su notificación, debiendo devolver una copia firmada.

Atentamente

(*Nombre y Apellidos de la dirección*)

(*Firma*)

(*Lugar y fecha*)

### Anexo III. Modelo reglamento funcionamiento de la Comisión de igualdad.

(Fecha)

#### Miembros de la Comisión de igualdad

La Comisión está constituida de forma paritaria por el mismo número de representantes de la empresa y de representantes de las trabajadoras y trabajadores. En caso de no poder asistir, cada representante podrá nombrar una persona que le sustituya comunicándolo previamente y mediante escrito. En su composición se velará porque existan representantes de ambos sexos.

La Comisión está constituida por:

- *(Añadir Nombre y Apellidos)*

En representación de la plantilla:

- *(Añadir Nombre y Apellidos)*

Los miembros de la Comisión podrán solicitar asesoramiento y/o podrán asistir a las reuniones acompañados de personas expertas y asesoras en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y Planes de igualdad.

#### Comunicación a la plantilla

Dar información a los trabajadores y trabajadoras sobre la creación de esta Comisión de igualdad con el objetivo de que puedan participar activamente en las decisiones y acciones, así como informar a la Comisión mediante los mecanismos oportunos de situaciones de discriminación o desigualdad que puedan detectar.

### Sustituciones

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

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de igualdad.
- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En caso de que alguna persona por los motivos que fueran abandone la empresa.
- En casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.

El procedimiento será comunicarlo a los miembros de la Comisión, que serán los encargados de elegir a otra persona para sustituir la ausencia y cuya incorporación tendrá que ser aprobada por el resto de los integrantes.

### Reuniones y actas

Una vez elaborado el Plan de igualdad las reuniones de la Comisión tendrán una periodicidad semestral. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación de siete días como mínimo.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión podrán ser requeridas por las dos partes y por el mismo procedimiento sin que tenga que existir el periodo de antelación antes descrito. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinaria serán:

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

De cada reunión se levantará un acta firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

El departamento de Recursos humanos se ocupará de:

- Convocar las reuniones, tanto ordinarias como extraordinarias.
- Levantar las actas en las reuniones.
- Guardar la documentación.
- Cualquier otra cosa que le asigne la propia Comisión.

### Funciones

Las funciones de la Comisión serán:

1. Establecimiento de un plan de trabajo en la elaboración del Plan de igualdad.
2. Una vez analizados los datos del Diagnóstico de situación la Comisión acordará las medias a desarrollar en la empresa con el fin de poder resolver las posibles situaciones de desigualdad de género que hayan podido aparecer durante la realización del diagnóstico.
3. Las acciones acordadas para desarrollar en el marco del Plan de igualdad deben estar relacionadas con las siguientes áreas de intervención:
  - Acceso al empleo
  - Condiciones de trabajo
  - Promoción profesional
  - Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
  - Prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
  - Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.
4. Podrán incluirse otras áreas, además de las descritas anteriormente, que san consideradas necesarias por parte de la Comisión para alcanzar de manera efectiva el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
5. Una vez elaborado y aprobado el Plan de igualdad, la Comisión será la encargada de velar para que se lleven a cabo las medidas acordadas en el Plan, los plazos y recursos para llevarlas a cabo, así como los plazos para su evaluación, además de realizar el seguimiento en la aplicación de las medidas contempladas.

6. La Comisión será la encargada de gestionar las dudas o cuestiones que surjan en la plantilla con el fin de facilitar la comunicación y coordinará todas las labores de sensibilización para aplicar el Plan.

Anexo IV. Modelo comunicado a la plantilla de la puesta en marcha del Plan de igualdad.

Queremos informar a la plantilla del Hotel (*nombre del hotel*) de que la Dirección de la empresa ha decidido iniciar la puesta en marcha del Plan de igualdad con el objetivo de conseguir la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres sin discriminar por razón de sexo.

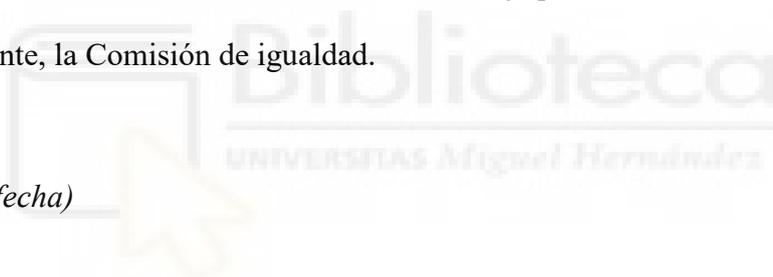
Durante todo el proceso os iremos informando y pediremos vuestro apoyo para que el proyecto sea todo un éxito.

Agradecemos de antemano vuestra colaboración y quedamos a vuestra disposición.

Atentamente, la Comisión de igualdad.

*(Firma)*

*(Lugar y fecha)*



Anexo V. Modelo cuestionario a los trabajadores.

Este cuestionario es totalmente anónimo y sus respuestas serán utilizadas exclusivamente para elaborar una parte del Diagnóstico de Género necesario para el desarrollo del Plan de Igualdad. Marque con una X la respuesta adecuada en función de su opinión.

SEXO: Mujer  Hombre

PUESTO: Operario  Administración  Mando intermedio  Directivo

1. ¿Sabe qué es un Plan de Igualdad? ..... Sí  No
2. ¿Cree que la empresa necesita un Plan de Igualdad? ..... Sí  No
3. ¿Conoce sus derechos? En materia de:
  - Maternidad, paternidad, cuidado de familiares, bajas laborales ..... Sí  No
  - Protección del embarazo, lactancia ..... Sí  No
  - Conciliación de la vida laboral y familiar, reducción de jornada ..... Sí  No
  - Excedencias por cuidado de hijos, familiares ..... Sí  No
4. ¿Sabe dónde y cómo puede solicitar estos derechos? ..... Sí  No
5. ¿Cree que se utilizan imágenes sexistas en zonas comunes? ..... Sí  No
6. ¿Cree que se utiliza un lenguaje sexista en los documentos? ..... Sí  No
7. ¿La empresa protege adecuadamente al trabajador o a la trabajadora en casos de:
  - Que se haya atentado contra su dignidad solo por el hecho de ser hombre o mujer .....  
..... Sí  No
  - Que se haya tratado de manera diferente a hombres y mujeres ..... Sí  No
  - Acoso sexual ..... Sí  No
8. Sobre conciliación. ¿Cree que la empresa permite...
  - medidas de conciliación? ..... Sí  No

- horarios flexibles, cambios de turnos...? ..... Sí  No

9. ¿Cree que hay sistemas de compensación de horas de formación fuera de la jornada laboral? ..... Sí  No

10. Es la empresa, ¿cree que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para:

- ser contratadas en la empresa? ..... Sí  No

- ocupar cualquier puesto, aunque esté ocupado tradicionalmente por hombres? .....  
..... Sí  No

- ocupar un puesto de mando intermedio? ..... Sí  No

- ocupar un puesto de dirección? ..... Sí  No

- cobrar lo mismo que un hombre en un mismo puesto? ..... Sí  No

- hacer cursos de formación? ..... Sí  No



Anexo VI. Modelo de ficha de seguimiento.

<b>1. IDENTIFICACIÓN DE LA ACCIÓN</b>
<b>Nombre de la acción</b>
<b>Responsables</b>
<b>Periodo de seguimiento</b>
<b>Fecha de realización del informe</b>
<b>Cumplimentado por</b>

<b>2. DESARROLLO DE LA ACCIÓN</b>				
<b>Actividades desarrolladas en el periodo de seguimiento</b>				
<b>Cumplimiento de objetivos</b>	Sin empezar	Bajo	Alto	Finalizado
<b>Ejecución de la acción</b>	Sin empezar	Bajo	Alto	Finalizado
<b>Nº de mujeres participantes en la acción</b>				
<b>Nº de hombres participantes en la acción</b>				

### 3. INCIDENCIAS

Dificultades encontradas	Soluciones
<b>Modificaciones incorporadas</b>	
<b>Pautas para la continuidad de la acción</b>	

En caso de no haberse desarrollado todas las actividades previstas indique la actividad y el motivo por el que no se ha podido llevar a cabo

Actividad	Motivo
	Falta de recursos humanos Falta de recursos materiales Falta de tiempo Falta de participación Descoordinación con otros departamentos Desconocimiento del desarrollo Otros motivos (especificar)

