Plan de Igualdad

2019-2023

ZT Hotels & Resorts, SL

Octubre 2019

Comité de Igualdad
ZT Hotels & Resorts, SL

Índice

1. ***Introducción***
2. ***Marco Legal***
3. ***Compromiso de la Empresa***
4. ***Características del Plan***
5. ***Estructura del Plan***
6. ***Definiciones***
7. ***Ámbito de Aplicación***
8. ***Vigencia***
9. ***Objetivos Generales***
10. ***Objetivos Específicos***
11. ***Medidas***
12. ***Seguimiento y evaluación del Plan***
13. ***Comisión de Seguimiento***

1. Introducción

Si bien ZT Hotels & Resorts, SL comienza su historia en el año 2001, proviene de una familia que desde hace más de 30 años se dedica al sector del Turismo. En la actualidad cuenta con 3 establecimientos todos en el territorio español:

- Hotel Peñíscola Plaza Suites**** (Peñíscola)
- Aparthotel Jardines del Plaza*** (Peñíscola)
- Aparthotel Acuasol*** (Peñíscola)

Ya desde sus comienzos, como reza unos de sus objetivos, "crear una empresa cuya gestión competitiva nos permita ser capaces de generar satisfacción para nuestros Clientes, beneficios laborales para nuestra plantilla y rentabilidad económica para la Propiedad", se contempla el factor social del trabajo y que este es uno de los pilares para que la empresa alcance la competitividad esperada.

ZT Hotels & Resorts es una empresa de "personas al servicio de personas" y es por esta máxima, por la que se rige la gestión de los RRHH desde un comienzo. Ahora, en la búsqueda de mejorar la gestión de los RRHH y además, en la búsqueda de garantizar el acceso a todas las personas a un puesto de trabajo digno y a las mismas posibilidades de crecimiento dentro de la empresa, es que se apuesta, de manera conjunta con la Representación Sindical, a crear este Segundo Plan de Igualdad (PI).

2. Marco Legal

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres, removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de ZT Hotels & Resorts, SL tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley y del 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 artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que 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.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

3. Compromiso de la Empresa

Desde su constitución ZT HOTELS & RESORTS, S.L. ha venido demostrando de manera fehaciente y claramente constatable su total compromiso en el desarrollo de una política de Recursos Humanos en la que la condición de hombre o mujer, su procedencia, estado social o, cualquier otro parámetro personal no ha sido ni obstáculo ni tampoco acicate para el mantenimiento de un puesto de trabajo y, en su caso, una promoción en el desarrollo de la carrera profesional siendo innumerables los ejemplos en este sentido.

Esta Dirección siempre ha creído, y mantiene firme esa creencia con el paso del tiempo, que las empresas de servicios competitivas deben estar basadas en un conjunto de Recursos Humanos fuertemente comprometido con los valores del esfuerzo, el rigor, la educación, el respeto y el trabajo en equipo, por lo que la tolerancia ante actitudes sexistas, humillantes, injustas o de agravio no puede ser amparada en ningún caso ni, por supuesto, en ningún nivel de la organización, ya sea directivo, mandos o personal de base.

Y creemos que así lo hemos venido demostrando a lo largo de los años en que esta organización viene operando.

En todo caso, y dada la exigencia establecida por la nueva Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, la dirección de ZT HOTELS & RESORTS, S.L. reitera formalmente su compromiso, ya establecido y demostrado con anterioridad, para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

4. Características del Plan

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

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Es sistemático, pues pretende conseguir los objetivos llevando a cabo medidas muy concretas dentro de la empresa, debiendo ser a la vez adaptable y flexible, debiendo diseñar medidas que respondan a la situación concreta de la empresa.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- Es dinámico, en función de los acontecimientos que vayan surgiendo, adaptando los objetivos.

5. Estructura del Plan

El Plan de Igualdad de ZT HOTELS & RESORTS, SL se estructura en los siguientes apartados:

I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad. Este diagnóstico se realizó entre los años 2015 y 2018.

II. Programa de Actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

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

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

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

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

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

- Objetivos Generales
- Objetivos específicos
- Medidas
- Indicadores y/o criterios de seguimiento
- Resultado
- Personas responsables
- Plazo de ejecución

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

- Acceso a la Empresa
- Contratación
- Promoción
- Formación
- Retribución
- Salud Laboral
- Cultura de empresa, comunicación y sensibilización
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Violencia de género

6. Definiciones

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:

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

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

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

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:

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

Discriminación directa e indirecta:

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

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

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

Acoso sexual y acoso por razón de sexo:

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1. Ley 3/2007).

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

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

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

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor:

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

Discriminación por embarazo o maternidad:

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

Indemnización frente a represalias:

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

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias:

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

Acciones positivas

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

Tutela jurídica efectiva

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

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

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

7. Ámbito de aplicación

El Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español y todos los centros de trabajo los cuales englobe ZT HOTELS & RESORTS, SL. Este plan engloba la totalidad de la plantilla incluidos dentro de esta, el personal de alta dirección.

Los centros de trabajo a los que afecta este Plan de Igualdad en el momento de la firma son los siguientes:

- Hotel Peñíscola Plaza Suites**** (Peñíscola)
- Aparthotel Jardines del Plaza*** (Peñíscola)
- Aparthotel Acuasol*** (Peñíscola)

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

8. Vigencia

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de 4 años, a contar desde su firma.

Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

9. Objetivos generales

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en cada una de las cuestiones que afectan a los trabajadores y trabajadoras y a la empresa (acceso, selección, contratación, promoción y formación).
2. Avanzar en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y privado.
3. Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de género).
4. Garantizar la igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
5. Garantizar un entorno laboral libre de acoso.
6. Conseguir una composición equilibrada de la plantilla en todas sus áreas, departamentos, categorías y puestos.

10. Objetivos específicos

1. Acceso a la Empresa

1.1. Garantizar en los procesos de selección la igualdad de trato y oportunidades, evaluando a las personas candidatas con criterios claros y objetivos alejados de estereotipos y prejuicios que puedan producir un sesgo en el proceso de selección, atendiendo a principios de idoneidad para el puesto.
1.2. Mantener y avanzar en una composición equilibrada de plantilla en cuanto a la presencia de hombres y mujeres en las diferentes áreas, grupos profesionales, categorías y puestos de trabajo, adoptando medidas de acción positiva en los procesos de selección.

2. Contratación

2.1. Realizar un seguimiento general de la contratación, especialmente de los contratos fijos discontinuos y a tiempo parcial, con el fin de corregir los posibles desequilibrios.
2.2. Crear y nombrar la figura de “Agente de Igualdad” en la empresa como persona responsable de la igualdad de trato y oportunidades.

3. Promoción

3.1. Garantizar la objetividad y transparencia en los procesos de promoción (cambios de categoría y ascensos).
3.2. Eliminar los obstáculos que dificultan la promoción profesional de las mujeres contando con la representación sindical y/o la Comisión de Seguimiento.

4. Formación

4.1. Implantar un Sistema de Formación en la empresa garantizando el acceso de la misma a toda la plantilla incluyendo formación dirigida al desarrollo profesional.
4.2. Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas diferentes a las relacionadas con su puesto de trabajo, como estrategia que contribuya a equilibrar su presencia en las categorías feminizadas y masculinizadas.

5. Retribución

5.1. Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

6. Salud Laboral

6.1. Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.
6.2. Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso. Adaptar a la legislación vigente y difundir un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

7. Cultura de empresa, comunicación y sensibilización.

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

8. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

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

9. Violencia de género.

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

11. Medidas

1. ACCESO A LA EMPRESA

Medidas	Indicadores y/o criterios de seguimiento	Resultado	Responsable	Calendario
1.1. Se elaborará cumplir un procedimiento de selección estandarizado y no sexista para garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.	$\frac{Nº\ procesos\ revisados}{Nº\ procesos}$	Proceso de selección creado.	Comisión de seguimiento	EN 2 MESES DESDE LA FIRMA DEL PI
1.2. Se evitará, en los anuncios publicitados y ofertas de empleo, así como cualquier documento usado por la empresa, con independencia del medio utilizado para su difusión, cualquier término, expresión o imagen que pueda contener una limitación por razón de sexo o que pudiera ser considerado como tal por potenciales candidatos/as.	$\frac{Nº\ comunicaciones\ revisadas}{Nº\ comunicaciones\ emitidas}$	Todos los anuncios y documentos revisados y elaborados con lenguaje no sexista.	Dpto Calidad, Dpto RRHH, Dirección, Dpto Calidad y La propiedad.	DESDE LA FIRMA DEL PI
1.3. Revisar las descripciones de puesto de trabajo desde una perspectiva de género con ítems y requerimientos mínimos (perfil psicoprofesional) para el desarrollo de éstos y que puedan valorarse objetivamente.	$\frac{Nº\ descripción\ de\ puesto\ de\ trabajo}{Nº\ puestos\ de\ trabajo}$	Descripciones de puestos revisadas e implantadas.	Dpto Calidad, Dpto RRHH y Comisión Seguimiento.	EN 1 MES DESDE LA FIRMA DEL PI
1.4. Utilizar guiones de entrevista del personal estandarizados que garantice la objetividad en la selección.	$\frac{Nº\ entrevistas\ con\ guión}{Nº\ entrevistas}$ *Documento de guión estandarizado.*	Guión de entrevista estandarizado, objetivo y no sexista	Dirección	EN 1 MES DESDE LA FIRMA DEL PI
1.5. Crear un registro en el que se recoja el nivel académico de las personas contratadas (desagregado por sexo), con el fin de valorar el potencial de trayectoria profesional**.** Esta medida facilitará el desarrollo profesional del personal.	$\frac{Nº\ emp.\ con\ nivel\ académico}{Nº\ empleados}$	Nivel académico de toda la plantilla registrado y tenido en cuenta.	Depto. de RRHH	3 MESES DESDE LA FIRMA DEL PI
1.6. Publicitar en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa sobre la igualdad de oportunidades.	$\frac{Nº\ ofertas\ con\ compromiso}{Nº\ ofertas}$	Ofertas con compromiso sobre igualdad de oportunidades publicitado.	Depto. de RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PI
1.7. Introducir un apartado de igualdad de oportunidades en el Manual de Bienvenida.	Manual de bienvenida con apartado de Igualdad.	Igualdad incorporada en el Manual de Bienvenida	Depto. de Calidad	

				DESDE LA FIRMA DEL PI
1.8. Formar al personal responsable de las distintas fases del proceso de selección (preselección, entrevistas personales, etc.,) en materia de igualdad y selección no sexista.	$\frac{Nº\ personal\ formado}{Nº\ personal\ que\ participen\ en\ el\ proceso\ de\ selección}$	Tener personal formado en relación a la igualdad.	Depto. de RRHH y Dirección de cada Centro de Trabajo	EN 3 MESES DESDE LA FIRMA DEL PI
1.9. La Comisión de Igualdad será el órgano que supervisará aquellos casos en los que se denuncie discrimación por razón de género, orientación sexual, identidad sexual, religiosa, política, raza, etnia, estado civil, edad, diversidad funcional, enfermedad, afiliación o no a un sindicato, condición sexual…, siempre bajo previa petición formal y escrita de la persona interesada. A tal efecto, se creará un modelo de solicitud.	$\frac{Nº\ procesos\ selección\ denunciados}{Nº\ auditorias\ realizadas}$	Procesos de selección que respeten la igualdad de oportunidades	Depto. de RRHH Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	DESDE LA FIRMA DEL PI
1.10. Disponer de información estadística de proceso completo de selección, donde se determinen los ratios: 1.10.1. % de candidatos/as que pasan la fase de preselección.(candidatos/as presentados/as a la entrevista) 1.10.2. % de candidatos/as que pasan la fase de selección y son contratados	$\frac{Nº\ cand.seleccionados}{Nº\ de\ cand.preseleccionados}$ y $\frac{Nº\ cand.contratados}{Nº\ cand.selecionados}$	Información desagregada por sexo del proceso completo de selección.	Depto. de RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PI
1.11. Simplificar el acceso a los trámites para presentación de curriculums vía email y web.	*Nº de los trámites simplificados*	Inclusión en la página web del mail	Gestión	DESDE LA FIRMA DEL PI
1.12. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de la composición desagregada por sexo de la plantilla por áreas funcionales, grupos y categorías profesionales.	Información estadística entregada.	Comisión de seguimiento informada.	Depto. de RRHH	ANUAL ABRIL

2. CONTRATACIÓN

Medidas	Indicadores y/o criterios de seguimiento	Resultado	Responsable	Calendario
2.1. Informar a la plantilla de las vacantes que se produzcan y que mejoren su jornada o la estabilidad en el empleo, verificando que dicha comunicación se ha realizado: Tiempo parcial a tiempo completo y viceversa, fijo discontinuo a fijo y viceversa, temporal a indefinido.	Nº de comunicaciones realizadas. Nº de postulantes a cada vacante.	Informe desagregado por tipo de transformación y por sexo de las comunicaciones realizadas y las postulantes.	Depto. de RRHH	EN 3 MESES DESDE LA FIRMA DEL PI Y DESDE ESE MOMENTO CADA VEZ QUE HAYA UNA VACANTE
2.2. Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla que pasan de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo, de las que pasan de ser fijas discontinuas a fijas y de temporal a indefinido y su antigüedad.	Nº de transformaciones de contrato.	Informe desagregado por sexo y por tipo de las transformaciones de contrato que se producen.	Depto. de RRHH	ANUAL MAYO
2.3. Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de los contratos indefinidos por categorías profesionales.	Nº contrataciones indefinidas por puesto de trabajo.	Informe desagregado por sexo de las contrataciones indefinidas que se producen.	Depto. de RRHH	ANUAL MAYO
2.4. Estudiar las posibilidades de reducir el número de contrataciones a tiempo parcial y fijas discontinuas, aumentando las contrataciones a tiempo completo y fijas. Que se cumpla hasta conseguir que el % de mujeres y hombre sea igualitario.	$\frac{Nº\ puestos\ de\ trabajo\ analizados}{Nº\ puestos\ de\ trabajo}$	Estudio de viabilidad para aumentar la contratación en jornada completa e indefinida.	Dirección	ANUAL MAYO
2.5. Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución de las contrataciones**.**	Informe de la evolución de las contrataciones. Actas de las reuniones. Nº contratos realizados y tipo.	Comisión de seguimiento informada de la evolución de las contrataciones.	Depto. de RRHH	SEMESTRAL POR DEPARTAMENTOS

3. PROMOCIÓN

Medidas	Indicadores y/o criterios de seguimiento	Resultado	Responsable	Calendario
3.1. Elaborar y estandarizar un procedimiento de promoción objetivo y transparente ligado a la evaluación del desempeño, que garantice el acceso de toda la plantilla a la información para poder optar a la promoción, que asegure la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, teniendo un mecanismo de reclamación por parte de las personas interesadas en el que participe la Comisión de Seguimiento.	$\frac{Creación\ del\ procedimiento}{\frac{Nº\ promociones\ según\ procedimiento}{Nº\ promociones}}$	Tener un procedimiento de promoción según criterios del PI.	Depto. de RRHH y Dirección	EN 2 MESES DESDE LA FIRMA DEL PI
3.2. Realizar un desglose completo, desagregado por sexo, área, grupo y categoría profesional, de los puestos de trabajo y de las promociones realizadas, indicando el sistema de promoción seguido.	Nº de promociones realizadas.	Informe desagregado por sexo, área, grupo y categoría, de las promociones realizadas.	Depto. de RRHH	SEMESTRAL FEBRERO Y AGOSTO
3.3. Informar por escrito a la persona candidata sobre los motivos del rechazo a la promoción, para promocionar fortalezas, puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, etc., marcar las posibles acciones de mejora y hacer un seguimiento	$\frac{Nº\ de\ candidatos\ no\ promocionados\ infomados}{Nº\ candidatos\ no\ promocionados}$	Personas informadas. Información registrada.	Dirección	DESDE LA FIRMA
3.4. La Comisión de Seguimiento comprobará la publicación de las vacantes de promoción y formación en todos los centros de trabajo para garantizar su conocimiento por parte de toda la plantilla.	$\frac{Nº\ vacantes\ publicadas}{Nº\ vacantes}$	Vacantes publicadas.	Comisión de Seguimiento	DESDE LA FIRMA DEL PI
3.5. Revisar en el seno de la Comisión de Seguimiento que la evaluación de desempeño se haga teniendo en cuenta la perspectiva de género para garantizar la objetividad y darlo a conocer a toda la plantilla en el caso de que hubiera cambios.	Procedimiento elaborado.	Procedimiento de evaluación objetivo y consensuado con la Comisión de Seguimiento	Depto. de RRHH, Dirección de Gestión y Comisión de Seguimiento	EN 2 MESES DESDE LA FIRMA DEL PI
3.6. Realizar entrevistas de desarrollo personal a toda la plantilla para actualizar sus perfiles profesionales (incluida su titulación académica) y conocer sus potencialidades, informando de las competencias que, a través de formación complementaria, puedan facilitar la movilidad a otros puestos. Este será uno de los medios por los que la plantilla pueda manifestar su deseo de promoción dentro de la empresa.	$\frac{Nº\ entrevistas\ realizadas}{Nº\ empleados/as}$ *Nº de mujeres y hombres con deseo de promocionar.*	Conocimiento del potencial de la plantilla y de las personas que desean promocionar.	Dirección de cada centro de trabajo	EN 9 MESES DESDE LA FIMA DEL PI

3.7. Diseñar y distribuir, al inicio del plan y posteriormente con la periodicidad señalada, un cuestionario que profundice en las causas de las desigualdades percibidas por la plantilla en cuanto a la posibilidad de promoción, para la corrección de las diferencias detectadas. Desagregar los resultados por puesto de trabajo y sexo.	$\frac{Nº\ encuestas\ realizadas}{Nº\ empleados/as}$	Información sobre percepción de la plantilla de dificultades en promoción y desigualdades detectadas.	Comisión de Seguimiento	EN 3 MESES DESDE LA FIRMA DEL PI
3.8. Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a todas las personas que intervienen en los procesos de promoción y evaluación de candidaturas, con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipos de género.	$\frac{Nº\ personas\ formadas}{Nº\ empleados/as\ que\ intervienen\ en\ el\ proceso}$	Personal formado en la materia.	Dirección	DESDE LA FIRMA DEL PI
3.9. Disponer de información estadística desagregada por sexo de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas y promocionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	$\frac{Nº\ personas\ seleccionadas}{Nº\ personas\ consideradas}$ y $\frac{Nº\ personas\ promocionadas}{Nº\ peronas\ selecionadas}$	Información estadística disponible del proceso de promoción.	Dirección	DESDE LA FIRMA DEL PI
3.10. Garantizar que las personas que se acojan a derechos de conciliación no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción	$\frac{Nº\ vacantes\ de\ promocion/aspirantes\ que\ se\ acojen\ a\ derechos\ de\ conciliación}{Nº\ aspirantes\ con\ conciliación\ que\ se\ acojen\ a\ derechos\ de\ conciliación}$ Desagregado por sexo.	El disfrute de los derechos de conciliación no perjudica la carrera profesional ni las condiciones de trabajo.	COMISION DE SEGUIMIENTO	DESDE LA FIRMA DEL PI
3.11. Disponer de información estadística desagregada por sexo del número de personas que, después de promocionar, renuncian a ejercer el puesto, al cabo de un tiempo, para volver al anterior y de las causas de dicha renuncia.	$\frac{Nº\ personas\ que\ renuncian\ a\ la\ promoción}{Nº\ promociones}$	Información renuncias al puesto de trabajo, desagregado por sexo y con causa.	Depto. de RRHH	ANUAL MAYO
3.12. Elaborar y difundir los criterios de promoción profesional de la empresa.	Criterios de promocione elaborados y nº de comunicaciones realizadas.	Personal informado.	Dirección de Gestión	DESDE LA FIRMA DEL PI

3.13. Elaborar Planes de Desarrollo por puestos de trabajo.	$\frac{Nº\ planes\ de\ carrera}{Nº\ puestos\ de\ trabajo}$	Conocimiento por parte de la plantilla del itinerario de promoción	Dirección	DESDE LA FIRMA DEL PI
3.14. Garantizar con el procedimiento de promoción las mismas oportunidades a toda la plantilla, de manera que la jornada a tiempo parcial, la jornada reducida o la discontinuidad no represente una barrera para promocionar.	Procedimiento realizado según criterios del PI.	Personal promocionado independientemente de su jornada o tipo de contrato	Depto. de RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PI
3.15. La comisión de Igualdad será el órgano que supervisará aquellos casos en los que se discrimine en el proceso de promoción por razón de género, orientación sexual, identidad sexual, religiosa, política, raza, etnia, estado civil, edad, diversidad funcional, enfermedad, afiliación o no a un sindicato, condición social…. siempre bajo previa petición formal y escrita de la persona interesada. A tal efecto, se creará un modelo de solicitud.	$\frac{Nº\ procesos\ selección\ denunciados}{Nº\ auditorias\ realizadas}$	Procesos de selección que respeten la igualdad de oportunidades	Depto. de RRHH Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	DESDE LA FIRMA DEL PI
3.16. Adoptar la medida de acción positiva de que a igualdad de competencias y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales en los que estén subrrepresentadas.	$\frac{Nº\ de\ promociones\ según\ este\ criterio}{Nº\ promociones}$	Incentivar la igualdad de género en los distintos deptos.	Depto. de RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PI

4. FORMACIÓN

Medidas	Indicadores y/o criterios de seguimiento	Resultado	Responsable	Calendario
4.1. Negociar y establecer un procedimiento formativo en el que cada año, para diseñar el Plan Anual de Formación, además de las necesidades de la empresa, se elabore un estudio de necesidades previo consultando a toda la plantilla (a través de la evaluación de desempeño) y a la RLT.	Procedimiento de consulta de necesidades de formación y Plan de Formación Anual	Procedimiento de formación elaborado Necesidades de la plantilla y de la empresa cubierta.	Comisión de seguimiento	EN 3 MESES DESDE LA FIRMA DEL PI
4.2. Informar a todo el personal de la empresa de las ofertas de formación anuales, realizando comprobaciones periódicas de la eficacia para ello de los canales internos utilizados (Tablón de anuncios y portal de la plantilla, etc.).	$\frac{Nº\ personas\ informadas}{Nº\ personas\ consultadas\ de\ la\ muestra.}$	Garantizar que la información llega a toda la plantilla.	Dirección	DESDE LA FIRMA DEL PI

4.3. Disponer de información estadística desagregada por sexo, de los/as asistentes al cursos de formación.	Listado de personal formado distribuido por sexo, tipo de curso, horas, puesto.	Estudio estadístico de la utilización de la formación.	Depto. de RRHH	ANUAL ABRIL
4.4. Realización de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación. La formación debe ser específica y debe garantizar la objetividad en la selección, incluir la perspectiva de género en los procesos para evitar sesgos y estereotipos de género.	$\frac{Nº\ personas\ formadas}{Nº\ empleados/as\ que\ intervienen\ en\ el\ proceso}$	Personal de formación y selección formado.	Dirección	EN 3 MESES DESDE LA FIRMA DEL PI
4.5. Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluidos el personal de mando.	$\frac{Nº\ cursos\ con\ modulo\ de\ igualdad}{Nº\ cursos\ realizados}$	Personal formado en materia de igualdad	Dirección	EN 6 MESES DESDE LA FIRMA DEL PI
4.6. Implantar acciones de sensibilización en especial para quienes tengan responsabilidades en la gestión de equipos.	Nº de campañas de sensibilización realizadas	El Personal con responsabilidad en la gestión de equipos ha sido sujeto de acciones de sensibilización.	Dirección	PERIÓDICAMENTE CADA 6 MESES
4.7. Adecuar desde la perspectiva de género el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos.) para evitar sesgos de género y estereotipos.	$\frac{Nº\ material\ revisadas}{Nº\ material\ entregado}$	Material formativo revisado.	Dirección	EN 3 MESES DESDE LA FIRMA DEL PI
4.8. Realizar un proceso que permita que llegue a toda la plantilla los cursos de formación (incluidos excedencia por guarda legal, suspensión contrato por paternidad o maternidad, fijos discontinuos en fase de no trabajo, vacaciones) y control sobre la información recibida y participación.	Comunicaciones realizadas. $\frac{Nº\ personas\ incluidas\ en\ este\ colectivos\ que\ participan\ en\ acciones\ formativas}{Total\ de\ reincorporaciones}$	Plantilla reincorporada con conocimientos actualizados.	Dirección	EN 3 MESES DESDE LA FIRMA DEL PI
4.9. Facilitar el ingreso de la plantilla a la finalización de la baja de maternidad y/o excedencias a través de acciones formativas que mejoren la incorporación y adaptación al puesto, en caso que fuesen necesarias.	$\frac{Nº\ personas\ reincorporadas\ que\ participan\ en\ acciones\ formativas}{Total\ de\ reincorporaciones}$	Plantilla reincorporada con conocimientos actualizados.	Dirección	DESDE LA FIRMA DEL PI
4.10. Dar formación específica para el desarrollo de sus funciones a la Comisión de seguimiento en igualdad de oportunidades, acoso sexual y/o por razón de sexo y violencia de género.	$\frac{Nº\ de\ personas\ formadas}{Nº\ miembros\ de\ la\ comisión\ de\ seguimiento}$	Comisión de Seguimiento formada en materia de Igualdad.	Dirección	EN 6 MESES DESDE LA FIRMA DEL PI

4.11. Garantizar que las personas que se acojan a derechos de conciliación no vean disminuidas sus posibilidades de acceso a la formación.	Informe estadísticos del personal perteneciente a este colectivo que accede a la formación.	El disfrute de los derechos de conciliación no perjudica la carrera profesional ni las condiciones de trabajo.	Dirección	DESDE LA FIRMA DEL PI
4.12. Facilitar el acceso a toda la plantilla a los cursos de especialidades no relacionadas con el itinerario formativo obligatorio para su puesto de trabajo.	Informe estadísticos del personal que realiza formación en especialidades distintas al itinerario formativo obligatorio del puesto.	Acceso a formación en otra Área funcional.	Dirección	DESDE LA FIRMA DEL PI
4.13. Hacer un seguimiento de las causas por sexo de los abandonos que se puedan producir en los cursos, especialmente en los de promoción a puestos de responsabilidad.	$\frac{Nº\ personas\ que\ abandonan}{Nº\ personas\ que\ acceden\ a\ los\ cursos}$	Seguimiento de las causas de abandono de cursos desagregado por sexo.	Dirección	ANUAL ABRIL
4.14. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad sobre el Plan de Formación su grado de ejecución y la participación por tipo de cursos de las mujeres y hombres en él.	Informe estadísticos sobre participación, grado de cumplimientos, etc, desagregado por sexo.	Comisión de Seguimiento informada.	Dir. de Gestión	ULTIMO TRIMESTRE DEL AñO ANTERIOR A LA REALIZACION
4.15. Formación específica del puesto de trabajo a todo personal al inicio de su contratación, en función de cada puesto.	Nº de personas formadas desagregadas por sexo	Personas formadas según el protocolo por puestos	Dirección	3 MESES DESDE LA FIRMA DEL PI
4.16. La formación obligatoria será al 100% a cargo de la empresa. La voluntaria será asumida al 100% por la empresa el coste de organización (profesorado, aulas, materiales,..), y al 50% entre alumnos y empresa respecto de las horas lectivas a emplear.	Nº de personas formadas desagregadas por sexo	Garantizar que el máximo número de trabajadores/as puedan acceder a la formación continuada	Depto. de RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PI

5. RETRIBUCIÓN

Medidas	Indicadores y/o criterios de seguimiento	Resultado	Responsable	Calendario
5.1. Realizar un estudio salarial por puesto de trabajo en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres. Sólo se analizaran desglosados todos los conceptos salariales en los puestos de trabajo donde se hayan detectado desigualdades. Dicho estudio deberá incluir la retribución por primas, desagregada por puesto de trabajo, categoría y sexo	Datos estadísticos y análisis de la estructura salarial de la empresa	Conocimiento de la estructura salarial de la empresa.	Depto. de RRHH	ANUAL ABRIL
5.2. Realizar en cada centro de trabajo (hotel) una valoración de puestos y contrastar que las funciones desempeñadas por los trabajadores/as se adecuan a las funciones descritas, para evitar la disparidad de salarios con mismas funciones.	$\frac{Nº\ puestos\ valorados}{Nº\ de\ puestos}$	Los puestos están valorados y las funciones desempeñadas por el personal se adecuan a dicha valoración.	Dirección del Centro.	ANUAL ABRIL
5.3. Si las conclusiones del análisis determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de actuación concreto, que en un plazo determinado, las corrija, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	Plan de actuación realizado	Diferencias detectadas y corregidas.	Depto. de RRHH	ANUAL ABRIL
5.4. Garantizar la objetividad de los criterios que se definen en la estructura salarial de la empresa y, por lo tanto, establecer un sistema retributivo transparente, estableciendo pautas de comunicación de dichos criterios.	Determinación de la política salarial. Campañas de comunicación realizadas.	Los complementos salariales tienen criterios claros y objetivos. La plantilla informada de esta política.	Comisión de seguimiento	DESDE LA FIRMA DEL PI
5.5. Garantizar que las personas que se acojan a derechos de conciliación cobren una remuneración relacionada con sus funciones, no perjudicada por acogerse a esos derechos.	Datos estadísticos sobre retribuciones entre personas que se acogen al derecho de conciliación y las que no.	El disfrute de los derechos de conciliación no perjudica la carrera profesional ni las condiciones de trabajo.	Depto. de RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PI
5.6. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del análisis de la equidad retributiva de mujeres y hombres.	Actas de reuniones.	Comisión informada.	Dir. de Gestión	DESDE LA FIRMA DEL PI

6. SALUD LABORAL

Medidas	Indicadores y/o criterios de seguimiento	Resultado	Responsable	Calendario
6.1. Garantizar durante el periodo de embarazo y lactancia, unas condiciones laborales plenas de salud y exentas de exposiciones a ningún tipo de riesgo tanto para la mujer embarazada como para el feto que porta, en su centro y puesto de trabajo. Detectado en el puesto de trabajo algún tipo de riesgo laboral para la salud de la mujer embarazada, para el feto o para el niño durante el periodo de lactancia, se procederá a un cambio inmediato de la mujer embarazada a otro puesto de trabajo exento de riesgos. De no haberlo, se adaptará su puesto a las características físicas y psíquicas individuales de la trabajadora afectada, adecuando las condiciones (equipos, instrucciones, procedimientos, etc) y el tiempo de trabajo (horarios, pausas…). En ningún caso, las medidas adoptadas perjudicaran a la trabajadora, ni en sus condiciones laborales, ni salariales, ni profesionales.	$\frac{Nº\ adaptaciones\ del\ puesto}{Nº\ embarazadas\ y\ lactancia}$ y $\frac{Nº\ cambio\ de\ puesto}{Nº\ embarazadas\ y\ lactancia}$ y $\frac{Nº\ supensiones\ por\ riesgo}{Nº\ embarazadas\ y\ lactancia}$	Embarazo y lactancia saludables.	Comité de seguridad y salud laboral y Comisión de seguimiento	EN 2 MESES DESDE LA FIRMA DEL PI
6.2. Revisar en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, todos los puestos posibles de ser ocupados por mujeres embarazadas, los posibles riesgos identificados y no eliminados para este estado (embarazo y lactancia), así como las medidas preventivas llevadas a efecto o previstas para evitar la exposición a riesgos para la salud. En función de los aspectos detectados en la evaluación se adoptarán las medidas preventivas necesarias para una protección eficaz.	$\frac{Nº\ puestos\ de\ trabajo\ revisados}{Nº\ puestos\ de\ trabajo}$	Plan de prevención revisado con catálogo de puestos elaborado.	Comité de seguridad y salud laboral y Comisión de seguimiento	EN 2 MESES DESDE LA FIRMA DEL PI
6.3. La vigilancia de la salud deberá adaptarse, mediante la puesta en práctica de un protocolo médico específico, a los casos de embarazo y lactancia.	Protocolo de vigilancia de la saludad realizado.	La Vigilancia de la Salud incluye reconocimientos específicos para embarazadas y mujeres en periodo de lactancia natural.	Comité de seguridad y salud laboral y Comisión de seguimiento	EN 2 MESES DESDE LA FIRMA DEL PI
6.4. Difundir el procedimiento de riesgo por embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras y trabajadores de la empresa.	Registro de comunicaciones del protocolo.	Personal informado sobre el protocolo en cuestión.	Comité de seguridad y salud laboral y Comisión de seguimiento	EN 2 MESES DESDE LA FIRMA DEL PI

6.5. Habilitar, donde no exista, un espacio y/o un mobiliario adecuado en los centros para los preceptivos descansos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia natural cuando lo requieran. Esto es una medida preventiva que debe estar recogida en el Plan de PRL. La trabajadora deberá informar a la empresa y ésta le habilitará un lugar para la lactancia natural.	$\frac{Nº\ de\ espacios\ habilitados}{Nº\ centros\ de\ trabajo}$	Espacios habilitados.	Comité de seguridad y salud laboral y Comisión de seguimiento	EN 2 MESES DESDE LA FIRMA DEL PI
6.6. Considerar, en los Planes de PRL, las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales) con el objeto de detectar y prevenir posibles situaciones en la que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	Datos estadísticos de siniestralidad y enfermedades profesionales desagregados por sexo.	Prevención de riesgos desde la perspectiva de género.	Comité de seguridad y salud laboral y Comisión de seguimiento	EN 1 AÑO DESDE LA FIRMA DEL PI
6.7. La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, , podrá acceder a todos los datos que se refieran a las prácticas preventivas de la empresa para evitar los riesgos laborales, así como a toda documentación relacionada con la prevención de riesgos laborales en la empresa en los mismos términos que el comité de Seguridad y Salud Laboral. Esta información debe ser entregada desagregada por sexo, puesto de trabajo, categoría y grupo profesional.	Información sobre PRL solicitada por la Comisión de seguimiento y entregada.	Comisión de seguimiento informada.	Comité de seguridad y salud laboral y Comisión de seguimiento	EN 2 MESES DESDE LA FIRMA DEL PI
6.8. Adoptar un código de conducta que asegure un ambiente de respeto entre los trabajadores y trabajadoras, para prevenir el acoso por razón de sexo o acoso sexual.	Código de conducta.	Código elaborado y difundido.	Comité de seguridad y salud laboral y Comisión de seguimiento	EN 2 MESES DESDE LA FIRMA DEL PI
6.9. Revisar y actualizar el protocolo de acoso sexual y acoso moral e introducir el acoso por razón de sexo.	Protocolo ante acoso sexual y por razón de sexo.	Protocolo elaborado.	Comité de seguridad y salud laboral y Comisión de seguimiento	EN 2 MESES DESDE LA FIRMA DEL PI
6.10. Difundir por los canales habituales de comunicación interna el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Registro de comunicaciones del protocolo.	Plantilla informado del protocolo.	Comité de seguridad y salud laboral y Comisión de seguimiento	EN 2 MESES DESDE LA FIRMA DEL PI
6.11. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	$\frac{Nº\ cursos\ con\ modulo\ específico}{Nº\ cursos\ realizados}$	Plantilla sensibilizada.	Dirección de cada centro de trabajo	EN 2 MESES DESDE LA FIRMA DEL PI

6.12. El departamento de RRHH presentará a la comisión de seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	$\frac{Nª\ denuncias\ archivadas}{Nº\ procesos\ iniciados}$ y $\frac{Nº\ casos\ investigados\ en\ los\ que\ se\ aplican\ las\ medidas}{Nº\ procesos\ iniciados}$	Informe anual sobre acoso laboral.	Depto. de RRHH	EN 2 MESES DESDE LA FIRMA DEL PI
6.13. Realizar formación a mandos y personal técnico y de gestión de equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	$\frac{Nº\ personas\ formadas}{Nº\ personas\ de\ este\ colectivo}$	Personal formado.	Dirección de cada centro de trabajo	EN 2 MESES DESDE LA FIRMA DEL PI
6.14. Incluir dentro del código de conducta un manual para prevenir las situaciones de Acoso Sexual y por razón de sexo.	Nº de personas informadas	Personal informado	Comité de seguridad y salud laboral y Comisión de seguimiento	EN 3 MESES DESDE LA FIRMA DEL PI

7. CULTURA DE EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Medidas	Indicadores y/o criterios de seguimiento	Resultado	Responsable	Calendario
7.1. Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tablones, Notas de Régimen Interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género.	$\frac{Nº\ comunicaciones\ revisados}{Nº\ comunicaciones}$	Lenguaje e imágenes corregidos. La comunicación interna se realiza en lenguaje no sexista.	Dirección del Centro de Trabajo y Comisión de seguimiento	DESDE LA FIRMA DEL PI
7.2. Realizar un manual de comunicación no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje en la empresa.	Manual de comunicación no sexista.	Estándar de lenguaje no sexista para ser utilizado en la empresa.	Comisión de seguimiento	EN 6 MESES DESDE LA FIRMA DEL PI
7.3. Mantener un canal de comunicación de abajo a arriba para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias.	Procedimiento establecido e implantado.	La plantilla puede expresar opiniones y sugerencias.	Dirección del Centro de Trabajo	DESDE LA FIRMA DEL PI
7.4. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	$\frac{Nº\ personas\ formadas}{Nº\ personas\ de\ este\ colectivo}$	Personal de comunicación y marketing formado.	Depto. De RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PI

7.5. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, facilitando el acceso a toda la plantilla a los diferentes canales de comunicación, asegurándose que dicha información llegue a toda la plantilla.	$\frac{Nº\ canales\ revisados}{Nº\ canales}$ Listado de comunicaciones de sensibilización realizadas.	Plantilla informada en materia de igualdad entre mujeres y hombres.	Comisión de seguimiento	ANUAL
7.6. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades, Así como comunicar a la comisión de seguimiento de las empresas a las que se les ha entregado dicha información.	$\frac{Nº\ empresa\ informadas}{Nº\ empresas}$	Comunicar el compromiso de la empresa a sus proveedores.	Dirección del centro de trabajo.	ANUAL
7.7. Difundir la existencia, dentro de la empresa de la existencia de un/a agente de igualdad y de sus funciones, facilitando un contacto (dirección de correo electrónico, teléfono…) a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.	Dirección de correo electrónico y teléfono difundido. Sugerencias recibidas.	La plantilla conoce a la persona responsable de igualdad que desempeña funciones de coordinación, y seguimiento en la ejecución del plan.	Depto. de RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PI
7.8. El/la agente de igualdad informará a la comisión de seguimiento trimestralmente, sobre las sugerencias, dudas o quejas realizadas, por el personal de la empresa y las medidas adoptadas o a adoptar, en su caso.	Informe realizado y entregado.	Comisión informada.	Dirección de Gestión	TRIMESTRAL
7.9. Editar el plan de igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna.	Nº de manuales editados y difundidos.	Personal informado del plan.	Depto. de RRHH	EN 1 MES DESDE LA FIRMA DEL PI
7.10. Informar a toda la plantilla del plan de igualdad, comunicando la medidas adoptada, los motivos que la inspiran, los objetivos a alcanzar, actuaciones para su cumplimiento, repercusiones, ventajas, etc.(Portal de la plantilla)	Listado de sesiones informativas realizadas. Nº de asistentes.	Personal informado.	COMISION DE SEGUIMIENTO	TRIMESTRAL
7.11. Informar periódicamente a la plantilla sobre el desarrollo y resultados del plan de igualdad, incluyendo la evolución de los indicadores de igualdad.	Listado de comunicaciones realizadas. Nº de asistentes.	Personal informado de los resultados del plan.	COMISION DE SEGUIMIENTO	DESDE LA FIRMA DEL PI

7.12. Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento	Persona Responsable designada.	Existencia de una figura de referencia en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres.	Comisión de Igualdad	DESDE LA FIRMA DEL PI

8. CONCILIACIÓN

Medidas	Indicadores y/o criterios de seguimiento	Resultado	Responsable	Calendario
8.1. Difundir a la firma del plan y posteriormente con la periodicidad que se decida, a través de los canales de comunicación internos (tablones de anuncios, NRI, reuniones periódicas, reunión con las Jefas/es Departamento periódicas, etc.), los permisos y licencias que garantiza la ley, así como las mejoras que incorporan los Convenios y el Plan de Igualdad, destacando especialmente, para incentivar su disfrute entre la plantilla masculina, aquellos que pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres, recordando que estos derechos de conciliación incluyen a las parejas de hecho.	$\frac{Nº\ comunicaciones\ realizadas}{Nº\ centros\ de\ trabajo}$	Información difundida.	COMISION DE SEGUIMIENTO	DESDE LA FIRMA DEL PI
8.2. Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, categoría y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación y trasladar la información a la Comisión de Seguimiento	Estudio estadísticos realizado e informado a la comisión.	Seguimiento de las estadísticas relacionadas con este punto.	Depto. de RRHH	ANUAL ABRIL
8.3. Valorar las necesidades de conciliación de la plantilla para prever mejoras que se ajusten a la realidad de dichas necesidades y proponer medidas de implantación futura.	$\frac{Nº\ puestos\ de\ trabajo\ valorados}{Nº\ puestos\ de\ trabajo}$	Valorar mejoras de las condiciones por puesto de trabajo.	Comisión de igualdad	ANUAL MARZO
8.4. Realizar y revisar calendarios anuales de vacaciones para toda la plantilla para poder organizarse y así conciliar la vida personal, familiar y laboral. Así como hacer cumplir el mismo.	$\frac{Nº\ deptos.con\ calendario\ elaborado}{Nº\ deptos.}$	Calendario de vacaciones anuales implantado.	Comisión de Igualdad	ANUAL

8.5. Atender las solicitudes para facilitar la reducción de jornada y/o adaptación de la misma, temporalmente, por estudios. Una vez transcurrido el plazo solicitado, la persona volverá a su jornada habitual. Estudiar cada caso, para poder facilitar.	$\frac{Nº\ de\ peticiones\ aceptadas\ (por\ sexo)}{Nº\ de\ peticiones}$	Logradas más facilidades para la formación de las personas.	Dirección del Centro de Trabajo	DESDE LA FIRMA DEL PI
8.6. El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado durante el tiempo de recuperación y poder hacer uso del permiso, no siendo necesario de forma continuada.	$\frac{Nº\ de\ peticiones\ aceptadas\ (por\ sexo)}{Nº\ de\ peticiones}$	Conseguida más flexibilidad para gozar de esta licencia.	Dirección del Centro de Trabajo	DESDE LA FIRMA DEL PI
8.7. Establecer la posibilidad de una excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo de hasta cuatro meses, para las personas en trámites de adopción internacional.	$\frac{Nº\ de\ peticiones\ aceptadas\ (por\ sexo)}{Nº\ de\ peticiones}$	Mejoradas las facilidades para la realización de estos procedimientos.	Dirección del Centro de Trabajo	DESDE LA FIRMA DEL PI
8.8. Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares).	$\frac{Nº\ de\ peticiones\ aceptadas\ (por\ sexo)}{Nº\ de\ peticiones}$	Mejoradas las condiciones de conciliación de la vida familiar.	Dirección del Centro de Trabajo	DESDE LA FIRMA DEL PI
8.9. Las trabajadoras y trabajadores que tengan derecho a la reducción de jornada establecida en el art 37.5 del E.T. podrán ejercer este derecho y realizar la adaptación horaria acumulando el periodo de reducción en días completos cuando el causante (menor o familiar) resida en el extranjero. Este periodo se podrá disfrutar, de mutuo acuerdo con la empresa, de forma ininterrumpida y acumulado, en su caso, a las vacaciones.	$\frac{Nº\ de\ peticiones\ aceptadas\ (por\ sexo)}{Nº\ de\ peticiones}$	Mejoradar las condiciones de conciliación de la vida familiar.	Dirección del Centro de Trabajo	DESDE LA FIRMA DEL PI
8.10. El personal que solicite la reducción de la jornada por lactancia tendrá derecho a acumular este tiempo en jornadas completas (1 hora diaria por hijo/a), pudiéndose acumular a las vacaciones anuales y a la suspensión de contrato por maternidad/paternidad.	$\frac{Nº\ de\ peticiones\ aceptadas\ (por\ sexo)}{Nº\ de\ peticiones}$	Mejoradas las condiciones de conciliación de la vida familiar.	Dirección del Centro de Trabajo	DESDE LA FIRMA DEL PI

8.11. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión por maternidad/paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.	$\frac{Nº\ de\ peticiones\ aceptadas\ (por\ sexo)}{Nº\ de\ peticiones}$	Mejoradas las condiciones de conciliación de la vida familiar.	Dirección del Centro de Trabajo	DESDE LA FIRMA DEL PI
8.12. Facilitar el cambio de turno y la movilidad geográfica con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as u otras, para padres o madres separados/as, divorciados/as o cuya guardia y custodia recaiga exclusivamente en un progenitor, siempre que sea posible.	$\frac{Nº\ de\ peticiones\ aceptadas\ (por\ sexo)}{Nº\ de\ peticiones}$	Mejoradas las condiciones de conciliación de la vida familiar.	Dirección del Centro de Trabajo	DESDE LA FIRMA DEL PI
8.13. Las y los trabajadores/as que, teniendo hijos/as menores y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación/divorcio se dispusiera que sólo pueden disfrutar de la compañía de sus hijos en determinado mes de vacaciones, tendrán derecho a que su disfrute de vacaciones coincida con dicho mes.	$\frac{Nº\ de\ peticiones\ aceptadas\ (por\ sexo)}{Nº\ de\ peticiones}$	Mejoradas las condiciones de conciliación de la vida familiar.	Dirección del Centro de Trabajo	DESDE LA FIRMA DEL PI

8.14. Las y los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo según el apartado 5 del artículo 37 del ET. Esta reducción es para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer, o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la CCAA correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. La empresa facilitará la tramitación a través de la Mutua de la solicitud de la prestación económica que amplía el cobro hasta el 100% de la jornada y difundirá a toda la plantilla que las cotizaciones realizadas durante los periodos de esta reducción de jornada, se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 (por parte de la Mutua) de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal. Esta reducción se podrá acumular en jornadas completas según las necesidades de la persona causante.	$\frac{Nº\ de\ peticiones\ aceptadas\ (por\ sexo)}{Nº\ de\ peticiones}$	Mejoradas las condiciones de conciliación de la vida familiar.	Dirección del Centro de Trabajo	DESDE LA FIRMA DEL PI
8.15. Crear una base de datos de guarderías, escuelas infantiles, residencias, canguros, ludotecas, etc. próximas a los centros de trabajo, para realizar convenios o acuerdos de colaboración con ellas, de cara a que puedan ayudar a los trabajadores y trabajadoras y/o reducir costes al personal de la empresa. Esta medida también puede extenderse a centros de atención a personas dependientes	$\frac{Nº\ convenios\ alcanzados}{Nº\ Centros\ de\ trabajo}$	Mejoradas las condiciones de conciliación de la vida familiar.	Dirección del Centro de Trabajo	EN 3 MESES DESDE LA FIRMA DEL PI
8.16. Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los trabajadores sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa.	Listado de comunicaciones realizadas.	Sensibilizado el personal masculino.	Depto. de RRHH	EN 2 MESES DESDE LA FIRMA DEL PI
8.17. Adaptación horaria de trabajo con prioridad en los siguientes casos: • Familia mono parental o mono marental a partir de dos hijos/as menores de 12 años o 1 hijo/a con discapacidad.				

• Familias numerosas con 1 hijo/a con discapacidad. • Trabajadores/as que tengan a su cargo progenitores, siendo hijo/a único/a, o teniendo hermanos/as que su residencia este a más de 200 km.	$\frac{Nº\ de\ peticiones\ aceptadas\ (por\ sexo)}{Nº\ de\ peticiones}$	Mejoradas las condiciones de conciliación de la vida familiar.	Dirección del Centro de Trabajo	DESDE LA FIRMA DEL PI

9. VIOLENCIA DE GÉNERO

Medidas	Indicadores y/o criterios de seguimiento	Resultado	Responsable	Calendario
9.1. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de Igualdad.	Listado de comunicaciones realizadas.	Plantilla informada.	Depto. de RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PI
9.2. Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.	$\frac{Nº\ de\ peticiones\ aceptadas\ (por\ sexo)}{Nº\ de\ peticiones}$	Flexibilidad lograda para las mujeres víctimas de la violencia de género.	Dirección del Centro de Trabajo	DESDE LA FIRMA DEL PI
9.3. La duración del traslado de centro de trabajo será de hasta un año con reserva del puesto. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	$\frac{Nº\ de\ peticiones\ aceptadas\ (por\ sexo)}{Nº\ de\ peticiones}$	Flexibilidad lograda para las mujeres víctimas de la violencia de género.	Dirección del Centro de Trabajo	DESDE LA FIRMA DEL PI
9.4. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	Nº de contactos y colaboraciones realizadas.	Fomentada la reinserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género.	Depto. de RRHH	EN 2 MESES DESDE LA FIRMA DEL PI
9.5. Consensuar el protocolo ante la violencia de género en el que se incluya información periódica a la comisión de seguimiento de los casos tratados y su resolución.	Protocolo ante la violencia de género creado.	Elaborado un protocolo para los casos de violencia de género.	COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	EN 2 MESES DESDE LA FIRMA DEL PI
9.6. La empresa creará un fondo, acordado anualmente en los presupuestos de la empresa y siempre que lo considere posible, para sufragar gastos que se requieran en concepto de ayuda psicológica de mujeres víctimas de violencia de género.	Fondo creado y casos en los cuales se utilice.	Ayudas económicamente las mujeres víctimas de violencia de género.	Dirección General	DESDE LA FIRMA DEL PI

12. Seguimiento y evaluación del Plan

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

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista, para la empresa, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

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

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

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

13. Comisión de seguimiento

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

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de ZT HOTELS & RESORTS, SL. Dicha Comisión se constituirá al mes siguiente de la firma del mismo.

Composición

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de ZT HOTELS & RESORTS, SL será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, en número de tres representantes de la empresa y tres de la parte sindical, que serán designados/as por dichas partes firmantes con la siguiente composición:

Por la parte empresarial:

- 3 representantes.

Por la parte sindical:

- CCOO: 3 representantes.

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

Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

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

Atribuciones generales de la Comisión

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento trimestral, semestral o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

Atribuciones específicas de la Comisión

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:
    - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
    - El grado de ejecución de las medidas.
    - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
    - La identificación de posibles acciones futuras.
- Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al segundo año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres

meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

- En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:
  - El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
  - El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
  - El grado de consecución de los resultados esperados.
  - El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
  - El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
  - El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
  - Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
  - El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
  - Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
  - La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

Funcionamiento

La Comisión se reunirá como mínimo cada seis meses con carácter ordinario, excepto durante el primer año, en el que la comisión se reunirá cada cuatro meses.

En cuanto a las reuniones extraordinarias, podrán celebrarse siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día. Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de las/los asesoras/es que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la empresa y a la representación sindical.

Medios

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

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

Serán la empresa quien gestionará los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión (no así de los asesores que cada parte pueda convocar) de acuerdo con el sistema existente en la misma.

La persona responsable-coordinadora designada será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Solución extrajudicial de conflictos

Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC). Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al V Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales; sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Sin perjuicio de que en los ámbitos inferiores las partes correspondientes puedan adherirse a los sistemas extrajudiciales o de solución alternativa de conflictos laborales, establecidos en las Comunidades Autónomas; desde el ámbito estatal, para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad, las partes se adhieren y someten a los mismos.