



PLAN DE IGUALDAD



Enero 2010

PLAN DE IGUALDAD

1. INTRODUCCIÓN

2. PLAN DE IGUALDAD ACCIONES DE MEJORA

3. SEGUIMIENTO DE LA IMPLANTACIÓN

introducción

El presente ***PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES*** es una iniciativa de HOTELES GLOBALES integrada en la gestión de la Responsabilidad Social Corporativa y de la gestión de personas en la empresa y se corresponde con el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007.

El presente Plan de Igualdad ha sido negociado entre la representación de la empresa y la representación sindical llevadas a cabo en una serie de reuniones de la Comisión de Igualdad.

La Comisión de Igualdad se constituyó el 10 de septiembre del 2009 y está formada por representantes de la RLT de la empresa y de representantes de la Dirección (3 representantes de CCOO y 3 representantes de UGT y 6 representantes de la parte empresarial).

Hasta diciembre del 2009 la Comisión se reunió posteriormente los días 25 de noviembre del 2009 y el 16 de diciembre del 2009, debatiendo sobre el Diagnóstico de Igualdad y las líneas de mejora en materia de igualdad que debería adoptar la empresa.

introducción

MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRAN LOS PLANES

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 HOTELES GLOBALES tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

introducción

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 más de 250 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en 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.

introducción

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieren adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo [igualdad de trato], sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

introducción

CARACTERÍSTICAS GENERALES 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.

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 eliminando 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.

introducción

ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de la empresa HOTELES GLOBALES se estructura en los siguientes apartados:

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.

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.

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.

introducción

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.

introducción

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

OBJETIVOS GENERALES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

INDICADORES Y/O CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

MEDIDAS

PERSONAS RESPONSABLES

PLAZOS DE EJECUCIÓN

introducción

METODOLOGÍA

Para conseguir los objetivos generales se trabaja en las siguientes 7 áreas de trabajo:

- 1. Cultura de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y responsabilidad social corporativa.**
- 2. La comunicación en la empresa y lenguaje no sexista.**
- 3. Política de selección y contratación.**
- 4. Política salarial.**
- 5. Desarrollo profesional, formación y promoción.**
- 6. Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.**
- 7. Políticas de conciliación y mejoras sociales dentro de la empresa.**

METODOLOGÍA: ÁREAS

1. Cultura de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y responsabilidad social corporativa.

Las actuaciones de la empresa en materia de igualdad de oportunidades están ligadas a la misión y visión de la empresa y a los valores que promueve. Los elementos que componen la cultura empresarial no son conceptos abstractos sino que en la empresa se transforman en actitudes y formas de actuar. Es importante captar estas últimas, analizarlas en relación con la política empresarial para encontrar vías de transmisión de los valores ligados a la igualdad y la responsabilidad social corporativa.

2. La comunicación en la empresa y lenguaje no sexista.

La comunicación interna y externa de la empresa, permite que lo que ocurre se conozca, que lo importante sea compartido y que la empresa se proyecte en la sociedad. Para que haya mejoras en igualdad tiene que haber una serie de actuaciones y que estas actuaciones sean conocidas. Respecto a la comunicación no sólo será importante qué comunicamos sino además cómo lo hacemos evitando incoherencias que pueden surgir elaborando mejoras en igualdad pero en un lenguaje sexista y discriminatorio. El lenguaje además ayuda a que se cambien conceptos y posturas.

3. Política de selección y contratación.

La política de selección y contratación es la que impregna todos los procesos a través de los cuales se realiza el acceso a la empresa. Esta política se tiene que orientar de tal manera que evite que el sexo o la situación personal de alguien sea un condicionante. La solución siempre pasa por optar por políticas neutras.

METODOLOGÍA: ÁREAS

4. Política salarial.

En la política salarial se debe vigilar para que la retribución de las personas esté siempre en función de criterios neutros, es decir que no haya ningún tipo de variación ligada directa o indirectamente al sexo o situación personal de la persona trabajadora. La política salarial va directamente ligada a la valoración que se tiene del trabajo realizado y de la responsabilidad asumida y siempre se debe trabajar para utilizar criterios lo más objetivos posible.

5. Desarrollo profesional, formación y promoción.

El acceso a la formación, al desarrollo profesional y a la promoción debe permitir que cualquier persona pueda evolucionar dentro de la empresa. La empresa debe vigilar no sólo el acceso a la formación y promoción para que éste sea neutral sino también facilitarlo a aquellas personas que más dificultades tienen.

6. Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

La política de prevención de riesgos laborales debe incorporar un código de conducta y un protocolo de prevención del acoso que se conozca por parte de las personas trabajadoras.

7. Políticas de conciliación y beneficios sociales dentro de la empresa.

Indirectamente ligadas, la igualdad de oportunidades sólo es posible si existe una política de conciliación que iguale a la mujer al hombre en cuanto a la accesibilidad al empleo y oportunidades.

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.

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.

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.

DEFINICIONES

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.

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.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

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.

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.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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.

DEFINICIONES

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

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

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo

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.

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.

DEFINICIONES

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.

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.

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.

introducción

En este documento se recogen las conclusiones del Diagnóstico de Igualdad de Oportunidades elaborado en octubre del 2009 en forma de objetivos y acciones concretas de mejora estructuradas según una planificación.

Las acciones que se plantean se integran dentro de un proceso de mejora continua en la empresa en lo que a gestión de la igualdad de oportunidades y la Conciliación se refiere. Para conseguirlo se cuenta con el respaldo de la Dirección y la implicación de todos los agentes de la organización, plantilla y organizaciones sindicales.

PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

El presente Plan de Igualdad y Conciliación se ha elaborado en base a las conclusiones del Diagnóstico de la situación actual de HOTELES GLOBALES. Estas conclusiones fueron discutidas en la reunión con la dirección y la Comisión de Igualdad en la cual se concretaron las principales líneas de actuación, las medidas a tomar así como las prioridades que reflejan el compromiso de la empresa para la mejora de la situación de la empresa en lo que la igualdad de oportunidades y la conciliación se refiere.

conclusiones

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO: VISIÓN GLOBAL DE LA EMPRESA

Del análisis de las diferentes áreas de la empresa apreciamos que Hoteles Globales es una empresa sensible al tema de igualdad y conciliación pero en la que es necesario hacer un esfuerzo en incorporar estos valores tanto en la política de la empresa en general como en la de RRHH en especial, así como en la mejora en la comunicación para que estos valores se traduzcan en un cambio a nivel de toda la empresa. Esto último supondrá un reto importante debido a principalmente dos factores: la dispersión geográfica de los centros de trabajo y la rotación del personal según necesidades del negocio.

Otro reto importante para la empresa será incorporar medidas de conciliación que la empresa tiene pensadas facilitando el acceso a todos los puestos de trabajo de la empresa para mujeres y para hombres en un contexto de temporalidad.

conclusiones

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO: VISIÓN GLOBAL DE LA EMPRESA

La empresa tiene carencias respecto a la política salarial que deberá sanear.

En las políticas de desarrollo profesional, formación y promoción se observa la necesidad de incorporar medidas positivas para conseguir una real igualdad de acceso.

Aunque el ambiente de la empresa sea en general de respeto y buena relación entre compañeros, no se dispone de un protocolo de acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral, ni de un código de conducta ética y moral.

La empresa ha realizado mejoras parciales respecto al lenguaje no sexista pero no dispone de una guía de uso.

plan de igualdad

PLAN DE IGUALDAD

1. INTRODUCCIÓN
- 2. PLAN DE IGUALDAD ACCIONES DE MEJORA**
3. SEGUIMIENTO DE LA IMPLANTACIÓN

plan de igualdad

VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de 3 años, a contar desde su firma. Finalizado el plazo acordado comenzará la negociación del siguiente plan, debiendo fijarse el plazo de constitución de la comisión negociadora al menos con dos meses de antelación a la finalización del mismo.

En tanto no se acuerde un nuevo plan continuará la vigencia del anterior y las funciones establecidas para la comisión de seguimiento.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para la empresa HOTELES GLOBALES y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de alta dirección.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que HOTELES GLOBALES pueda abrir durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

plan de igualdad: acciones de mejora

En las siguientes tablas se recogen las acciones de mejora que la empresa quiere emprender para que la situación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y de conciliación vaya mejorando a un corto, medio y largo plazo por área.

ÁREA 1: Cultura de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y responsabilidad social corporativa.

Objetivo general: Incorporar los valores de igualdad (IGL) en la política de la empresa.

Prioridad: ALTA

Objetivos específicos	Acciones	Resultados	Indicadores	Responsable	Calendario
Incluir los nuevos valores en la documentación corporativa.	<ul style="list-style-type: none"> • Redactar los valores de IGL • Redactar un documento "Valores de la empresa". 	<ul style="list-style-type: none"> • documento "Valores de la empresa" redactado 	Nº de documentos redactados.	Departamento de Personal y Dirección	Febrero 2010
Comunicar los nuevos valores a la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicado a toda la plantilla con el nuevo documento "Valores de la empresa". 	<ul style="list-style-type: none"> • comunicado enviado con los cambios en los valores 	Nº de comunicados enviados	Departamento de Personal	Mayo 2010
Incorporar los valores nuevos en la imagen de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> • Escribir los valores nuevos y el distintivo de IGL en la página web, folletos, otros documentos corporativos. 	<ul style="list-style-type: none"> • los valores y el distintivo de IGL incluidos en la página web y folletos • Los valores incluidos en documentos corporativos 	Nº de documentos en los que se han incorporado los cambios	Departamento de Marketing	Primer trimestre 2010

plan de igualdad: acciones de mejora

ÁREA 1: Cultura de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y responsabilidad social corporativa.

Objetivo general: Sensibilizar a toda la plantilla sobre los temas relacionados con la Igualdad (IGL)

Prioridad: MEDIA

Objetivos específicos	Acciones	Resultados	Indicadores	Responsable	Calendario
Dotar el proyecto Plan de IGL de los recursos de personal necesarios para llevarlo a cabo.	Incorporar/nombrar una persona responsable de IGL en la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • La persona destinada al proyecto y nº de horas de dedicación ala semana 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ nº de horas a la semana de la persona responsable del tema IGL en la empresa 	Dept. de personal y la Comisión de Seguimiento	Primer trimestre 2010
Formar a la Dirección y Mandos Intermedios en IGL.	<ul style="list-style-type: none"> • Organizar un curso de sensibilización en IGL para Dirección y Mandos Intermedios 	<ul style="list-style-type: none"> • Curso sobre IGL 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de personas* y % de la Dirección y Mandos Intermedios formadas. ▪ Contenido de la formación (ver anexo). 	Departamento de personal y Dirección	Segundo trimestre 2010
Formar a la Comisión de Igualdad en IGL.	<ul style="list-style-type: none"> • Organizar un taller de formación en IGL 	<ul style="list-style-type: none"> • Taller de IGL 	<ul style="list-style-type: none"> Nº y % de personas formadas 	Departamento de personal.	Segundo trimestre 2010
Sensibilizar a la plantilla sobre los tema relacionados con la IGL.	<ul style="list-style-type: none"> • Organizar un curso de sensibilización en IGL. 	<ul style="list-style-type: none"> • Curso de sensibilización en IGL. 	<ul style="list-style-type: none"> Nº y % personas formadas. 	Departamento de personal.	Segundo trimestre 2010

* En todo el documento los datos de personal se entiende que serán recogidos segregados por sexo en número bruto y porcentaje.

plan de igualdad: acciones de mejora

ÁREA 2: La comunicación en la empresa y lenguaje no sexista.

Objetivo general: Mejorar la comunicación de los aspectos relacionados con la IGL en la empresa.

Prioridad: MEDIA

Objetivos específicos	Acciones	Resultados	Indicadores	Responsable	Calendario
Publicar y comunicar el Plan de Igualdad a toda la plantilla	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Publicar el Plan de IGL ▪ Enviar un comunicado a todas las personas de la empresa. 	Comunicado enviado a todo el personal	Nº de comunicados enviados en fecha	Departamento de personal y Comisión de Seguimiento	Abril-Mayo 2010
Actualizar la información que se quiere transmitir por los canales formales.	Destinar en los tabloneros de anuncios una sección específica de IGL	Contenido para los tabloneros de anuncios cambiado	Nº de documentos para los tabloneros redactados.	Departamento de personal y Comisión de Seguimiento	Primer trimestre 2010
Establecer los canales a través de los cuales las personas de la empresa puedan presentar sus propuestas y observaciones sobre los temas relacionados con la IGL	Establecer un buzón de sugerencias en cada centro de trabajo a través de los que se puedan plantear estos temas.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Buzones de sugerencias instalados y comunicados ▪ Propuestas sobre temas de IGL recibidas y analizadas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de buzones instalados ▪ Nº de comunicados enviados ▪ Nº de sugerencias recibidas 	Departamento de personal	Abril- Mayo 2010
Introducir criterios del lenguaje no sexista en la comunicación de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar el manual del uso del lenguaje no sexista. • Formar y poner el manual a disposición del departamento de RRHH, Marketing y Dirección. 	<ul style="list-style-type: none"> • Manual del lenguaje no sexista elaborado. • Manual del lenguaje no sexista entregado al departamento de personal y dirección. • Formación al dept. de Marketing realizada 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de copias del manual ▪ Muestreo de documentos ▪ Nº y % de personas del Dept. de Marketing formadas 	Departamento de personal.	Primer trimestre 2010

plan de igualdad: acciones de mejora

ÁREA 2: La comunicación en la empresa y lenguaje no sexista.

Objetivo general: Mejorar la comunicación de los aspectos relacionados con la IGL en la empresa.

Prioridad: BAJA

Objetivos específicos	Acciones	Resultados	Indicadores	Responsable	Calendari1
Revisar la imagen, el lenguaje y el contenido que la empresa ofrece de cara al exterior para que sea una imagen que no resulte discriminatoria.	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar las ofertas de trabajo y formularlas en lenguaje no sexista. • Revisar el contenido de la página web para que sea neutro. • Revisar el material promocional de la empresa para que sea en lenguaje neutro. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ofertas de trabajo revisadas • Pagina web revisada. •Material promocional revisado 	<ul style="list-style-type: none"> • N° de ofertas de trabajo revisadas. • N° de modificaciones en el contenido de la pagina web realizadas. • N° de materiales promocionales revisados. 	Departamento de Personal y Departamento de Marketing	Cuarto trimestre 2010
Informar a todos los nuevos empleados /as sobre los temas relacionados con la IGL.	<ul style="list-style-type: none"> • Entregar el Manual de Acogida a todas las personas en el proceso de incorporación a la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manuales de Acogida entregados 	<ul style="list-style-type: none"> • N° de Manuales de Acogida entregados sobre el n° de incorporaciones a la empresa. 	Departamento de personal y Comisión de seguimiento	Año 2011

plan de igualdad: acciones de mejora

ÁREA 3: Política de selección y contratación.

Objetivo general: Asegurar una real igualdad de acceso y oportunidades entre los sexos en los procesos de selección formulando procedimientos de selección objetivos.

Prioridad: MEDIA

Objetivos específicos	Acciones	Resultados	Indicadores	Responsable	Calendario
Disponer de Descripciones de puesto de Trabajo completamente neutras.	Revisar las descripciones de los puestos de trabajo para que estén con contenido neutro.	Todas las descripciones de los puestos revisadas.	Nº de descripciones de puestos de trabajo revisadas.	Departamento de personal	Tercer trimestre 2010
Asegurar la total objetividad en los procesos de selección.	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un procedimiento de selección desde la perspectiva de género. • Informar y formar a la jefatura de departamento que realizan selecciones sobre el procedimiento de selección no sexistas 	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento de selección elaborado y aprobado. • Información sobre el contenido del protocolo de selección enviada a los jefes/as de departamento. • autoformación realizada 	<ul style="list-style-type: none"> • El procedimiento de selección elaborado e incorporado en el funcionamiento del Departamento de RRHH. • Nº de documentos informativos enviados • Nº de autoformaciones realizadas y evaluadas 	Departamento de personal	Primer trimestre 2011
Revisar los procesos de selección para asegurar la aplicación de los procedimientos.	Revisar todos los procesos de selección del año según los procedimientos.	Todos los procesos de selección revisados.	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de procesos de selección por sexo y referidos al nº de CV por sexo. • % de hombres y mujeres incorporados por tipo de contrato 	Departamento de personal	Cuarto trimestre 2010, 2011 y 2012

plan de igualdad: acciones de mejora

ÁREA 3: Política de selección y contratación.

Objetivo general: Asegurar una real igualdad de acceso y oportunidades entre los sexos en los procesos de selección formulando procedimientos de selección objetivos.

Prioridad: MEDIA

Objetivos específicos	Acciones	Resultados	Indicadores	Responsable	Calendario
Favorecer el equilibrio de la distribución por sexo en todos los departamentos de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> Adoptar medidas de acción positiva de forma paralela en las incorporaciones a los departamentos de mantenimiento y cocina a favor de las mujeres y a favor de los hombres en el departamento de limpieza y pisos. 	<ul style="list-style-type: none"> Instrucciones incluidas en el procedimiento de selección. Incorporaciones de hombres en el departamento de limpieza y pisos e incorporaciones de mujeres en cocina y mantenimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de procesos de selección en los que se han aplicado las medidas de acción positiva % relativo de hombres y mujeres en los departamentos de cocina, mantenimiento, limpieza y pisos 	Departamento de personal	Cuarto trimestre 2010, 2011 y 2012
Asegurar la igualdad de acceso de todas las personas a los puestos de trabajo	Verificar la comunicación de los puestos vacantes a la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> Comunicado enviado de las vacantes en la empresa a toda la plantilla 	Nº de comunicados de vacantes respecto al nº de vacantes que ha habido por año en la empresa.	Dept. de personal y Comisión de Seguimiento	Cuarto trimestre 2010, 2011 y 2012
Elaborar la documentación a incluir en los procesos de incorporación.	<ul style="list-style-type: none"> Adaptar el Manual de Acogida según las conclusiones del Plan de IGL. Presentar el manual para revisión y aprobación a la dirección y a la Comisión de Seguimiento 	<ul style="list-style-type: none"> El Manual de Acogida revisado y aprobado. 	El Manual de Acogida	Departamento de persona y Comisión de Seguimiento.	Segundo trimestre 2010

plan de igualdad: acciones de mejora

ÁREA 4: Política salarial.

Objetivo general: Revisar la política salarial de la empresa asegurando así una real equidad entre sexos.

Prioridad: ALTA

Objetivos específicos	Acciones	Resultados	Indicadores	Responsable	Calendario
Revisar los salarios por sexo y grupo profesional para detectar posibles diferencias por razón de sexo.	<ul style="list-style-type: none">Realizar un estudio salarial que ayude a identificar las razones de las diferencias salariales entre hombres y mujeres detectadas en el diagnóstico.Aplicar las medidas correctoras pertinentes.	<ul style="list-style-type: none">Estudio salarial realizadoAcciones correctoras emprendidas	<ul style="list-style-type: none">Informe del estudio salarialInforme de acciones correctoras emprendidas	Departamento de personal y Dirección	Segundo trimestre de 2010

plan de igualdad: acciones de mejora

ÁREA 4: Política salarial.

Objetivo general: Revisar la política salarial de la empresa asegurado así una real equidad entre sexos.

Prioridad: ALTA

Objetivos específicos	Acciones	Resultados	Indicadores	Responsable	Calendario
Establecer una política salarial relacionada con las descripciones de puestos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Implantar un sistema de evaluación del desempeño objetivo y transparente. ▪ Establecer un sistema de complementos salariales relacionados con el contenido del puesto de trabajo y las condiciones de aplicación de estos complementos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sistema de evaluación del desempeño elaborado ▪ Sistema de elaboración del desempeño difundido ▪ Mandos intermedios formados para la evaluación del desempeño ▪ Programación de las evaluaciones realizada ▪ Política salarial elaborada. ▪ Política salarial revisada y aprobada por la Dirección 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El documento del procedimiento de evaluación del desempeño elaborado ▪ Documento de difusión de la implantación de la evaluación del desempeño ▪ Listado de personas formadas ▪ Programación realizada ▪ El documento con la política salarial aprobado por la Dirección 	Departamento de personal, Dirección y RLT (para la elaboración del procedimiento)	Segundo trimestre 2012
Realizar un seguimiento de las medidas adoptadas en la política salarial.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisar las medias de salario por sexo y grupo profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comparativa realizada 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Salario medio por sexo y grupo profesional 	Departamento de personal y Dirección	Cuarto trimestre 2010, 2011 y 2012

plan de igualdad: acciones de mejora

ÁREA 5: Desarrollo profesional, formación y promoción.

Objetivo general: Asegurar un desarrollo profesional equitativo entre sexos y el acceso a la formación y promoción sin discriminación entre sexos.

Prioridad: MEDIA

Objetivos específicos	Acciones	Resultados	Indicadores	Responsable	Calendario
Formalizar los procesos de promoción para asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	Elaborar un procedimiento de promoción ligado a la evaluación del desempeño objetivo y transparente.	Procedimiento de promoción elaborado y aprobado.	El procedimiento de promoción.	Departamento de personal y RLT	Primer trimestre 2011
Facilitar el acceso a la promoción de las mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> Adoptar medidas que favorezcan la promoción de las mujeres: cursos de formación para las mujeres que quieran promocionar, en igualdad de condiciones promocionar a mujeres por delante de hombres. 	Procesos de promoción atractivos para las mujeres.	•% relativo de mujeres que promocionan cada año por grupo profesional y categoría	Departamento de personal	Cuarto trimestre 2011 y 2012

plan de igualdad: acciones de mejora

ÁREA 5: Desarrollo profesional, formación y promoción.

Objetivo general: Asegurar un desarrollo profesional equitativo entre sexos y el acceso a la formación y promoción sin discriminación entre sexos.

Prioridad: MEDIA

Objetivos específicos	Acciones	Resultados	Indicadores	Responsable	Calendario
Disponer de la documentación para el proceso de promoción en lenguaje neutro	Revisar el lenguaje de la Ficha de Propuesta de Promoción y Ficha de Propuesta de Promoción Definitiva.	Las dos Fichas de Promoción revisadas	Nuevas Fichas de Promoción	Departamento de personal	Cuarto trimestre 2010
Asegurar una total unidad y coherencia de criterio con los principios de igualdad en los procesos de promoción y evaluación del desempeño.	Formar en igualdad a las personas responsables de los procesos de promoción y evaluación del desempeño*	Formación con perspectiva de género para procesos de promoción y evaluación del desempeño realizada.	• nº de personas formadas sobre el total de Directivos y Mandos Intermedios.	Departamento de Personal y Comisión de Seguimiento	Segundo trimestre 2011.
Revisar los procesos de promoción de la empresa anualmente.	<ul style="list-style-type: none"> • Recoger los datos de los procesos de promoción en función de los perfiles de puesto. • Revisar los requisitos de los puestos según las descripciones de los puestos de trabajo. • Recoger el nº de hombres y mujeres que se presentan para la promoción y referirlo al sexo de la persona promocionada 	<ul style="list-style-type: none"> • Datos de las personas candidatas recogidos en función de los requisitos del puesto. • Revisiones de los perfiles hechas. • Datos de los procesos de promoción por sexo recogidos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de procesos de selección analizados. • Nº de revisiones hechas. 	Departamento de personal	Cuarto trimestre 2011 y 2012

plan de igualdad: acciones de mejora

ÁREA 5: Desarrollo profesional, formación y promoción.

Objetivo general: Asegurar un desarrollo profesional equitativo entre sexos y el acceso a la formación y promoción sin discriminación entre sexos.

Prioridad: BAJA

Objetivos específicos	Acciones	Resultados	Indicadores	Responsable	Calendario
Plantear la formación en la empresa en función de necesidades formativas y considerando el componente de género	<ul style="list-style-type: none"> Realizar un plan de formación analizando las necesidades formativas de la plantilla, especialmente de las mujeres y la evaluación del desempeño. Comparar la oferta formativa con las necesidades expresadas. Recoger datos de la formación realizada por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> Encuesta de necesidades formativas realizada y analizada Plan de formación elaborado Comparativa hecha Datos de formación recogidos en función del tipo de formación y sexo 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de encuestas de necesidades formativas recogidas sobre nº de necesidades formativas entregadas El plan de formación Nº de necesidades formativas cubiertas sobre el total de necesidades expresadas. % de hombres y mujeres que se forman por año y tipo de curso 	Departamento de personal	<p>Primer trimestre de 2011</p> <p>Diciembre 2011 y Diciembre 2012</p>

* En caso de que la formación no coincida con el horario laboral se compensaría con tiempo libre durante las siguientes semanas.



plan de igualdad: acciones de mejora

ÁREA 6: Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

Objetivo general: Vigilar para que en la empresa haya un ambiente de trabajo de respeto entre los compañeros y prevenir el posible acoso.

Prioridad: ALTA

Objetivos específicos	Acciones	Resultados	Indicadores	Responsable	Calendario
Adaptar los documentos de apoyo para asegurar un ambiente de respeto entre compañeros/as y la prevención del acoso.	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptar un código de conducta • Adaptar protocolo de acoso sexual, por razón de sexo y moral acordado con la RLT 	<ul style="list-style-type: none"> • Código de conducta adaptado • Protocolo de prevención del acoso sexual, por razón de sexo y moral adaptado 	<ul style="list-style-type: none"> • El documento Código de conducta • El Documento Protocolo de acoso 	Departamento de RRHH y Comisión de Seguimiento	Febrero 2010
Poner en marcha los mecanismos de prevención del acoso	<ul style="list-style-type: none"> • Nombrar una comisión de prevención del acoso. • Formar a las personas de la comisión en habilidades y protocolo de acoso. • Llevar un registro de denuncias. 	<ul style="list-style-type: none"> • La comisión constituida. • Taller de formación para la comisión realizado. • Registro de denuncias abierto 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombres de las personas de la comisión. • Nº de hombres y mujeres formados. • Nº de denuncias formuladas • Nº de casos resueltos 	Departamento de RRHH	Abril-Mayo 2010 Diciembre 2010, 2011 y 2012
Formar a la plantilla sobre la temática del acoso	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizar a la plantilla y a la dirección a través de un curso de formación en prevención del acoso. 	Cursos de formación realizados.	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de cursos de sensibilización realizados. • Nº de hombres y mujeres formadas. 	Departamento de RRHH	Abril-Mayo 2010

plan de igualdad: acciones de mejora

ÁREA 7: Políticas de conciliación y beneficios sociales dentro de la empresa.

Objetivo general: Introducir nuevas mejoras en las políticas de conciliación y mejoras sociales que tiene la empresa

Prioridad: MEDIA

Objetivos específicos	Acciones	Resultados	Indicadores	Responsable	Calendario
Poner en práctica nuevas medidas de conciliación y mejoras sociales.	<ul style="list-style-type: none"> • Implantar las medidas de CON nuevas (Anexo 1) • Informar a la plantilla sobre las nuevas medidas 	<ul style="list-style-type: none"> • Nuevas medidas de CON incorporadas. • Información enviada a la plantilla. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de medidas de CON implantadas y su calendarización. • Comunicados enviados a la plantilla y colgados en la Intranet 	Departamento de Personal y Dirección	Primer semestre 2010
Evaluar el resultado de la implantación de nuevas políticas de conciliación y mejoras sociales.	<ul style="list-style-type: none"> • Recoger datos sobre la utilización de las medidas • Medir el nivel de satisfacción a través de los cuestionarios de satisfacción 	<ul style="list-style-type: none"> • Datos recogidos sobre la utilización de las medidas por sexo, categoría profesional, categoría de medidas. • Datos de satisfacción recogidos y analizados. 	<ul style="list-style-type: none"> • % de hombres y mujeres que se acogen a las medidas de CON • % de directivos/as que se acogen a las medidas de CON • coste de implantación de las medidas de CON • % de hombres y mujeres que concilian sus vacaciones con las vacaciones escolares • medidas más utilizadas por plantilla/dirección • nivel de satisfacción con las medidas 	Departamento de Personal	Diciembre 2010

plan de igualdad: acciones de mejora

ÁREA 7: Políticas de conciliación y beneficios sociales dentro de la empresa.

Objetivo general: Introducir nuevas mejoras en las políticas de conciliación y mejoras sociales que tiene la empresa

Prioridad: **MEDIA**

Objetivos específicos	Acciones	Resultados	Indicadores	Responsable	Calendario
Formalizar todas las medidas de CON y beneficios sociales que tiene implantadas la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> • Recoger en un documento de información a toda la plantilla las medidas de CON y beneficios sociales que tiene la empresa. • Hacer llegar el documento informativo a toda la plantilla • Informar a las personas nuevas en la empresa sobre las medidas de CON existentes 	<ul style="list-style-type: none"> • Documento que informativo con las medidas de CON incorporadas • Información enviada a la plantilla • Nº de personas nuevamente incorporadas informadas 	<ul style="list-style-type: none"> • Documento informativo • Comunicados enviados a la plantilla • Nº de documentos entregados 	Departamento de Personal y Dirección	Primer semestre 2010
Realizar un seguimiento de la utilización de las medidas de CON.	<ul style="list-style-type: none"> • Recoger anualmente indicadores de uso y satisfacción de las medidas por sexo. • Recoger anualmente indicadores de implantación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Indicadores de uso y satisfacción recogidos • Indicadores de coste, nivel de absentismo y rotación recogidos 	<ul style="list-style-type: none"> • % de hombres y mujeres que se acogen a las medidas de CON • % de directivos y directivas que se acogen a medidas de CON • absentismo por sexo • rotación por sexo • coste de las medidas 	Departamento de Personal	Diciembre 2010, 2011 y 2012

seguimiento y evaluación

PLAN DE IGUALDAD

1. INTRODUCCIÓN
2. PLAN DE IGUALDAD ACCIONES DE MEJORA
- 3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA IMPLANTACIÓN**

seguimiento y evaluación

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.

seguimiento y evaluación

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de HOTELES GLOBALES, 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.

seguimiento de la implantación

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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 se constituirá en un plazo máximo de 45 días (coincidiendo con el inicio de la apertura de los hoteles) a partir de la firma del plan.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de HOTELES GLOBALES. Dicha Comisión se constituirá al mes siguiente de la firma del mismo.

COMPOSICIÓN

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de HOTELES GLOBALES será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, en número de 4 representantes de la empresa y 4 de la parte sindical, que serán designados/as por dichas partes firmantes con la siguiente composición:

Por la parte empresarial:

4 representantes

Por la parte sindical:

CCOO: 2 representantes

UGT: 2 representantes

A estas reuniones se podrán invitar los asesores que las partes consideren necesario.

seguimiento de la implantación

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 con facultades deliberativas.
- 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.

La Comisión se reunirá de forma ordinaria cada tres meses.

seguimiento de la implantación

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.

seguimiento de la implantación

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

seguimiento de la implantación

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 (3 años), se realizará una evaluación intermedia anual, 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.

seguimiento de la implantación

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 el diagnóstico
- 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

seguimiento de la implantación

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.

Sobre la compensación de horas y días de los representantes que asistan a las reuniones de la comisión de seguimiento, en el caso de que el trabajador/a estuviera disfrutando de vacaciones o días libres, el tiempo destinado al trabajo de la comisión será compensado con tiempo libre, lo antes posible, aunque en siempre existe la posibilidad de que su lugar asista alguno de los sustitutos.

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

seguimiento de la implantación

Funcionamiento

La Comisión se reunirá como mínimo cada 3 meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias 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.

POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES DENTRO DE LA EMPRESA

A continuación se adjuntan aquellas Políticas de Conciliación y mejoras sociales que la empresa ha considerado que podría implantar y que se incorporarán al Plan de Igualdad.

MEDIDAS DE APOYO PROFESIONAL Y CALIDAD EN EL EMPLEO

Eliminar del proceso de selección cualquier referencia a la situación familiar o personal de la persona candidata.

Respetar los principios de equidad e igualdad respecto a las cuotas de contratación.

Contemplar en la política de contratación medidas que favorezcan la estabilidad en el empleo.

Tener en cuenta la variable de género en la estabilidad laboral.

Ofrecer formación específica a las personas trabajadoras para la reincorporación al puesto de trabajo después de un período de excedencia.

Establecer en la empresa un sistema de prejubilación y relevo.

POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES DENTRO DE LA EMPRESA

MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD LABORAL

Mejorar la legislación vigente en materia de excedencias (para cuidado de hijos/as menores, familiares dependientes, excedencias de corta duración).

MEDIDAS DE APOYO A LA PERSONA

Ofrecer servicios de información de interés general centralizada.

Organizar jornadas de puertas abiertas para las personas trabajadoras y sus familiares que lo soliciten.

Ofrecer programas de formación específica para la promoción de mujeres.

Asignar siempre un/a tutor/a para facilitar la promoción y el desarrollo dentro de la organización.

Crear un comité de prevención del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral.

Organizar un programa de sensibilización y formación específicos sobre el acoso.

Elaborar un protocolo de prevención del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral.

Introducir en la empresa un sistema voluntario de cambios periódicos de las tareas, así como diversificación de las mismas (dentro de las funciones de su categoría y grupo profesional) para evitar la rutina.

Ofrecer formación para la orientación personal: par a la adaptación de personas inmigrantes, conflictos trabajo-familia.

Ofrecer la posibilidad de excedencia para el tratamiento de adicciones.

Ofrecer la posibilidad de adaptar el puesto de trabajo (entorno físico) por motivos personales.

Establecer medidas específicas para las mujeres víctimas de violencia de género.

MEDIDAS DE APOYO A LA FAMILIA

Crear salas de lactancia en la empresa (siempre que en los centros de trabajo haya disponibilidad de una sala).

Organizar jornadas temáticas para las familias de las personas trabajadoras (carnaval, concursos de dibujo, deportes etc.).

Facilitar a los/as empleados/as y sus familiares el acceso a servicios de la empresa a un coste especial.

ELABORADO POR
MÓNICA D. MACRESCU MACRESCU

teis servicios
de consultoría

Costa d'en Brossa, 6, Entresuelo
07001 Palma
Tel: 971 77 08 66
Fax : 97146 66 61
www.teisrhh.com