

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

3226 *Resolución de 5 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad del Hotel Puerta Castilla, SA.*

Visto el texto del Plan de igualdad de la empresa Hotel «Puerta Castilla, S. A.» (Código de convenio n.º 90100352112013), que fue suscrito con fecha 19 de octubre de 2012, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Comités de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado plan de igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 5 de marzo de 2013.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Hotel «Puerta Castilla, S. A.»: Hotel Silken Puerta América, Hotel Silken Al-Andalus, Hotel Silken Puerta Madrid, Hotel Silken Puerta Castilla

1. Introducción

Presentación del grupo:

La sociedad Hotel «Puerta Castilla, S. A.», está compuesta por cuatro hoteles de la cadena hotelera Silken, tres en Madrid y uno en Sevilla: Hotel Puerta Castilla, Hotel Puerta Madrid y Hotel Puerta América en Madrid y Hotel Al-Andalus Palace en Sevilla.

La empresa, a enero de 2010 tiene una plantilla de 421 trabajadores, de los cuales 174 pertenecen al centro de Sevilla, y 247 trabajadores a los centros de Madrid. La distribución por centro de trabajo es la siguiente:

Hotel Al-Andalus Palace: 174 trabajadores.
Hotel Puerta Castilla: 53 trabajadores.
Hotel Puerta Madrid: 48 trabajadores.
Hotel Puerta América: 146 trabajadores.
Total empleados: 439.
Mujeres: 233.
Hombres: 188.

Ficha técnica:

Forma jurídica: Sociedad Anónima.

Provincia: Madrid.

Dirección social: Paseo de la Castellana, 191.

Teléfono: 91 744 54 00.

Centros de trabajo: 4 centros de trabajo: 3 en Madrid y 1 en Sevilla.

Código de Cuenta de Cotización de Madrid: 28.128638259 Madrid. 41.110936585 Sevilla.

Número total de empleados: 439.

Fecha de recogida diagnóstico: Enero de 2010.

Correo Electrónico: rrhh.madrid@hoteles-silken.com

Persona de contacto: Olivia Góngora Sanz.

Cargo: Responsable de RRHH.

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 Hotel «Puerta Castilla, S. A.», tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

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.

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 requieran 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.

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, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2. Estructura

El Plan de Igualdad de Hotel «Puerta Castilla, S. A.», se estructura en los siguientes apartados:

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

II. Programa de Actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico 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.
- Indicadores y/o criterios de seguimiento.
- Medidas.
- Personas responsables.
- Plazos de ejecución.

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

1. Acceso a la empresa.
2. Contratación.
3. Promoción.
4. Formación.
5. Retribución.
6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
7. Salud laboral.
8. Comunicación y sensibilización.
9. Violencia de género.

3. Definiciones

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (artículo 3 de la 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 (artículo 5 de la 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 (artículo 43 de la 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 (artículo 6.1 de la 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 (artículo 6.2 de la Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo (artículo 6.3 de la 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 (artículo 7.1 de la 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 (artículo 7.2 de la Ley 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (artículo 7.3 de la 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 (artículo 7.4 de la Ley 3/2007).

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella (artículo 28 del 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 (artículo 8 de la 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 (artículo 9 de la 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 (artículo 10 de la 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 (artículo 11 de la 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 (artículo 12.1 de la 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 (artículo 44.1 de la Ley 3/2007).

4. Ámbitos de aplicación

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para Hotel Puerta Castilla, S.A. y por consiguiente engloba a la totalidad del plantilla, incluido el personal de alta dirección. Se anexa relación de los centros a los que afecta en el momento de la firma.

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.

5. 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.

6. Objetivos generales

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en cada una de las cuestiones que afectan a la plantilla y a la dirección de la empresa (acceso, selección, contratación, promoción y formación).
2. Fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
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.

7. 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 para mantener la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.

2.2 Crear o 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, estableciendo criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla.

3.2 Eliminar los obstáculos que pudieran dificultar la promoción profesional de las mujeres y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, contando con la colaboración de la comisión de seguimiento del plan de igualdad.

3.3 Alcanzar, a través de la promoción, una mayor presencia de mujeres en aquellos puestos en los que estén subrepresentadas.

4. Formación.

4.1 Integrar en la cultura de la empresa la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres por medio de acciones formativas.

4.2 Introducir la perspectiva de género en el Plan de Formación.

5. Retribución.

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

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

6.1 Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

6.2 Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

6.3 Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

7. Salud laboral.

7.1 Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.

7.2 Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso. Revisar para adaptar a la legislación y difundir el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

8. Comunicación y sensibilización.

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

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

9. 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.

8. Medidas

1. Acceso a la empresa

Diagnóstico:

- Del total de la Plantilla, el 55,58% son mujeres y el 44,41% son hombres.
- La mayoría de las mujeres está en el grupo de edad comprendido entre los 31 a 44 años (53,89%), aunque el porcentaje de 20 a 30 años es alto también (49,25%). En el caso de los hombres mayoritariamente se encuentran entre los 20 a 30 años (51%), siendo el 46% los que están entre 31-44 años. Por tanto, la edad media de las mujeres es mayor.

- Si analizamos el nivel de estudios en la plantilla femenina y en la masculina, vemos que del total de mujeres, el porcentaje más alto está en estudios primarios (47,43% frente al 14,97% de los hombres) y del total de hombres el porcentaje más alto está en secundarios (57,75%, frente al 23,50% de las mujeres), siendo el porcentaje similar en ambos casos en cuanto a estudios universitarios (29,05% mujeres y 27,27% en hombres).

- Por grupos profesionales, encontramos paridad (aunque algo mayor representación en hombres) en Jefaturas de Departamento (incluye Dirección y Subdirección de Hotel), en 2.ª Jefatura de Departamento y en Auxiliares y Personal de Limpieza. En cambio hay diferencias en cuanto al Personal Cualificado-Técnicos (62,16% hombres). En el grupo que engloba Ayudantes, Mozos/as y Camareros/as de Pisos hay una media en el grupo profesional de un 72,16% mujeres, pero si lo analizamos por categoría vemos que hay paridad en la categoría de Ayudantes (sumando todas: cocina, economato, mantenimiento, pastelería, recepción y sumiller), pero en pisos (camarera/o) hay un 100% de mujeres (70) y en Mozos/as (de almacén, de equipajes, de habitaciones y montaje de salones) un 100% de hombres (15).

- Las mujeres tienen No existen grandes diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a la antigüedad, la plantilla masculina tiene algo más de antigüedad, así, el 25,67% de los hombres tiene más de 6 años de antigüedad frente al 25,21% de las mujeres.

- La totalidad de la plantilla (excepto 1 mujer) está a tiempo completo. Las diferencias se dan por turnos, teniendo las mujeres mayoritariamente turno continuado de mañana y los hombres más cantidad de turnos nocturnos (4 hombres frente a 1 mujer). En el resto de turnos hay paridad.

En cuanto a la política de selección en la empresa:

- Sólo algunas vacantes se publican en los tablones.
- Los criterios de valoración se extraen tras analizar el curriculum vitae y las entrevistas y se consideran como tal: experiencia profesional, conocimientos teóricos y titulaciones académicas, conocimiento de idiomas y actitud de servicio y de trabajo en equipo.

- Para los puestos de responsabilidad quien selecciona es Silken.

Objetivo específico 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:

Medidas	Indicadores	Resultado	Persona responsable	Calendario
1. Se evitará, en los anuncios publicitados y ofertas de empleo, 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. También se evitaban estereotipos de género la hora de publicar los requisitos para el puesto.	N.º de anuncios ofertas revisados/N.º de ofertas anuncios totales = tiende a 1.	Todos los anuncios revisados. Indicador es 1.	Responsable de RR.HH. Madrid y Sevilla.	Desde la firma del Plan.
2. Elaborar las descripciones de puesto de trabajo desde una perspectiva de género.	N.º de descripciones de puesto revisadas/N.º de puestos existentes.	Descripciones de puestos revisadas.	Responsable de RR.HH.	Enero 2013.
3. La dirección de la empresa elaborará un guión de entrevista estandarizado, teniendo en cuenta la perspectiva de género, en los procesos de selección. Este guión será revisado junto con la comisión de seguimiento del plan de igualdad y aprobado por la misma.	Modelo de Guión de entrevista.	Guión estandarizado con perspectiva de género para ser aplicado por igual.	Dtor RRHH Silken.	Julio 2013.
4. Se asegurará que los modelos de solicitud de empresa no contengan preguntas inadecuadas de carácter personal ni connotaciones de género que den lugar a posibles discriminaciones.	Modelos de solicitud revisados y corregidos.	Modelo de solicitud con perspectiva de género.	Responsable R R H H Madrid.	Desde la firma del Plan.
5. Publicitar en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa sobre la igualdad de oportunidades.	N.º de ofertas con compromiso publicitado/N.º de ofertas publicitadas.	Ofertas con compromiso sobre igualdad de oportunidades publicitado.	Responsable R R H H Madrid Dtor RRHH Silken.	Desde la firma del Plan.
6. La dirección de la empresa elaborará un manual que sirva de guía en la aplicación de criterios homogéneos para una selección de personal igualitaria. Dicho manual será revisado y aprobado por la comisión del plan de Hotel Puerta Castilla S.A.	Documento del manual elaborado.	Igualdad de criterios para la selección de personal.	Responsable R R H H Madrid Dtor RRHH Silken.	Julio 2013.
7. Introducir un apartado de igualdad de oportunidades en el Manual de Bienvenida.	Manual de Bienvenida con apartado de igualdad incluido.	Igualdad incorporada en el Manual de Bienvenida.	Dtor RRHH Silken.	Enero 2013.
8. Informar y sensibilizar a los nuevos empleados y empleadas de los temas relacionados con la igualdad.	1. N.º manuales de acogida con apartado de igualdad incluido entregados. 2. N.º acciones de acogida realizados con apartado de igualdad incluido desagregado por sexo/total de incorporaciones por sexo.	Plantilla nueva informada y formada sobre igualdad de género.	Responsable R R H H Madrid y Sevilla.	Desde la firma del plan.

Medidas	Indicadores	Resultado	Persona responsable	Calendario
9. Recoger información sobre los impedimentos constatados por la empresa en la búsqueda de personas de determinado sexo para puestos vacantes.	Informe de los impedimentos encontrados desagregados por sexo.	Se detectan los impedimentos para poder actuar sobre ellos.	Responsable R R H H Madrid y Sevilla.	Enero 2013.
10. La dirección de la empresa establecerá un procedimiento de selección estandarizado y no sexista para garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en todas las categorías. Este procedimiento se presentará a la comisión de seguimiento del plan de igualdad para su revisión y aprobación.	Proceso de selección estandarizado.	Proceso de selección creado.	Responsable R R H H Madrid. Dtor RRHH Silken.	Julio 2013.
11. Formar al personal responsable de las distintas fases del proceso de selección (preselección, entrevistas personales, etc.), en materia de igualdad y selección no sexista.	N.º de personas que intervienen en selección formadas/N.º de personas que intervienen en selección (datos desagregados por sexo).	Personal de selección formado.	Responsable R R H H Madrid y Sevilla.	Enero 2013.

Objetivo específico 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.

Medidas	Indicadores	Resultado	Persona responsable	Calendario
1. En los centros de nueva apertura, se contratará personal para cada puesto de forma equilibrada, de ambos sexos, siempre que se cumplan los requisitos exigidos.	Para cada proceso de selección: Número de mujeres contratadas/Número de personas contratadas = tiende a 0,5. Número de hombres contratados/Número de personas contratadas = tiende a 0,5.	La proporción por sexos en cada puesto va equilibrándose.	Responsable R R H H Madrid y Sevilla.	En cada apertura.
2. En caso de que las vacantes de un nuevo centro sean cubiertas a través de traslados tendrán preferencia de acceso, a dichas vacantes, y siempre y cuando se cumplan los requisitos exigidos para cada puesto, la persona del sexo más representado (en el centro de origen) en cada categoría, para alcanzar el equilibrio en ambos centros.	Número de mujeres y hombres de la plantilla que cubren las vacantes de las diferentes categorías/ Número de mujeres y hombres que solicitan cubrir las vacantes de las diferentes categorías.	La proporción por sexos en cada puesto va equilibrándose.	Dtor General de Puerta Castilla S.A.	En cada apertura.
3. Se aplicará la medida de acción positiva de incorporación del sexo menos representado en aquellas áreas con desequilibrios detectados por encima del 60% teniendo siempre en cuenta que debe prevalecer la persona más válida para el puesto, y solo en igualdad de condiciones de capacidad, competencias, actitud y aptitud se adoptarán medidas de acción positiva.	N.º de procesos de selección en los que se han aplicado las medidas de acción positiva. % representación de cada sexo por área. ver indicadores.	Instrucciones comunicadas a los responsables de la selección.	Responsable R R H H Madrid y Sevilla.	Desde la firma del plan.

Medidas	Indicadores	Resultado	Persona responsable	Calendario
4. Se aplicará la medida de acción positiva de incorporación del sexo menos representado en aquellos grupos con desequilibrios detectados por encima del 60% teniendo siempre en cuenta que debe prevalecer la persona más válida para el puesto, y solo en igualdad de condiciones de capacidad, competencias, actitud y aptitud se adoptarán medidas de acción positiva.	N.º de procesos de selección en los que se han aplicado las medidas de acción positiva. %representación de cada sexo por grupo profesional.	Instrucciones comunicadas a los responsables de la selección. Avance por categoría en el equilibrio en las incorporaciones.	Responsable R R H H Madrid y Sevilla.	Desde la firma del plan.
5. Se aplicará la medida de acción positiva de incorporación del sexo menos representado en aquellos puestos con desequilibrios detectados por encima del 60% teniendo siempre en cuenta que debe prevalecer la persona más válida para el puesto, y solo en igualdad de condiciones de capacidad, competencias, actitud y aptitud se adoptarán medidas de acción positiva.	N.º de procesos de selección en los que se han aplicado las medidas de acción positiva. % representación de cada sexo por puesto.	Los puestos se equilibran.	Responsable R R H H Madrid y Sevilla.	Desde la firma del plan.
6. Se aplicará la medida de acción positiva de incorporación del sexo menos representado en aquellas categorías con desequilibrios detectados por encima del 60% teniendo siempre en cuenta que debe prevalecer la persona más válida para el puesto, y solo en igualdad de condiciones de capacidad, competencias, actitud y aptitud se adoptarán medidas de acción positiva.	N.º de procesos de selección en los que se han aplicado las medidas de acción positiva. % representación de cada sexo por categoría.	Instrucciones comunicadas a los responsables de la selección. Avance por categoría en el equilibrio en las incorporaciones.	Responsable R R H H Madrid y Sevilla.	Desde la firma del plan.
7. Disponer de información estadística del proceso completo de selección, donde se determinen las ratios: - CVs preseleccionados/as por puesto de trabajo/CVs presentados por puesto de trabajo. - Candidatos/as entrevistados/as por puesto de trabajo/candidatos/as preseleccionados por puesto de trabajo - Candidatos/as contratados/as / Candidatos/as seleccionados/as por puesto de trabajo. Estableciendo medidas correctoras en función del origen del desequilibrio.	Número de personas preseleccionadas/n.º personas presentadas x sexo Número de personas seleccionadas/n.º p e r s o n a s preseleccionadas x sexo. Número de personas contratadas/n.º personas seleccionadas x sexo.	Información desagregada por sexo del proceso completo de selección. Pendiente de realizar tabla por parte de sindicatos.	Responsable R R H H Madrid y Sevilla.	4 meses desde la firma del plan.
8. Si con las fuentes de reclutamiento actuales aprobadas por Hoteles Silken no fuera posible asegurar la igualdad de género en el acceso a participar en el proceso de selección, se valorarán otras vías de reclutamiento con el propósito de encontrar candidaturas de personas del sexo menos representado en los puestos masculinizados y feminizados.	N.º de candidaturas en las que se han diversificado las fuentes de reclutamiento/ N.º de candidaturas con infrarrepresentación de alguno de los sexos en la preselección.	Fuentes de reclutamiento diversificadas.	S i l k e n ESPAÑA.	Desde firma del Plan.

Medidas	Indicadores	Resultado	Persona responsable	Calendario
9. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de la composición desagregada por sexo de la plantilla por áreas funcionales, grupos y categorías profesionales.	Entregada estadística actualizada desagregada por sexo de la plantilla por área, grupo y categoría.	Comisión informada.	RRHH Madrid.	Informe anual en marzo.
10. Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten a mujeres y hombres a ocupar puestos u ocupaciones en los que estén subrepresentadas/os.	Ofertas de empleo con mensajes incluidos.	Se induce a reducir los desequilibrios.	Dtor RRHH Silken.	6 meses desde la firma del plan.

2. Contratación

Diagnóstico:

- El 82,19% de la plantilla tiene contrato indefinido a tiempo completo. En la plantilla femenina el 82,48% de las mujeres tiene este tipo de contrato y en la masculina el 81,82% de los hombres.
- El 16,67% de las mujeres tienen contrato temporal a tiempo completo frente al 18,18% de los hombres, luego la temporalidad es algo superior en los varones.
- La contratación a tiempo parcial es prácticamente inexistente (1 mujer).

Objetivo específico 2.1.–Realizar un seguimiento general de la contratación para mantener la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres:

Medidas	Indicadores	Resultado	Persona responsable	Calendario
1. Recoger datos estadísticos de la distribución por sexo de los diferentes tipos de contratos (indefinidos y temporales a tiempo completo y parcial) para su traslado a los Comités de Empresa y a la Comisión de Seguimiento del Plan.	Datos recogidos y disponibles Acta de la reunión en la que se facilita la información.	Comités y Comisión informados.	RRHH Madrid.	Informe anual en marzo.
2. A lo largo de la Garantizar la igualdad de trato en las modalidades de contratación existentes y en las nuevas que puedan aprobarse vigencia del Plan.	Número de mujeres y hombres contratados/as con las nuevas modalidades/ Número de contrataciones realizadas con dichas modalidades.	Equilibrio de mujeres y hombres en las modalidades de contratación.	Dtor. Puerta Castilla S.A.	Desde la firma del plan.

Objetivo específico 2.2.–Crear o nombrar la figura de Agente de Igualdad en la empresa como persona responsable de la igualdad de trato y oportunidades

Medidas	Indicadores	Resultado	Persona responsable	Calendario
1. 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 designada.	Existencia de una figura de referencia en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres.	Responsable de Igualdad: Marino Elorza.	Desde la firma del Plan.

3. Promoción

Diagnóstico.

- Durante el año 2010 promocionaron 11 personas, 4 mujeres y 7 hombres.
- De las 4 mujeres promocionadas, 3 lo han sido a recepcionistas y 1 a jefa del departamento de eventos. De los 7 hombres: 3 han sido promocionados a recepcionistas, 2 a segundo jefe de recepción, 1 a ayudante de recepción y 1 a segundo jefe de cocina.
- La Dirección de RRHH de la cadena Silken es la que impone el procedimiento para la promoción profesional o el ascenso: la jefatura de departamento realiza un informe sobre la persona que propone se le reconozca una mayor categoría profesional. La dirección del hotel analiza las posibilidades económicas, profesionales y de oportunidad para acceder a la petición de la jefatura del departamento y, en su caso, hará una entrevista personal a la persona propuesta. La decisión de la dirección de hotel debe ser refrendada por la dirección de RRHH de la cadena Silken.

Objetivo específico 3.1.–Garantizar la objetividad y transparencia en los procesos de promoción, estableciendo criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla:

Medidas	Indicadores	Resultados	Persona responsable	Calendario
1. Elaborar y estandarizar un procedimiento de promoción objetivo y transparente ligado a la evaluación del desempeño que asegure la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres. Se publicarán los nombres de las personas seleccionadas. Los resultados, y sus justificaciones, serán puestos a disposición de los/as candidatos/as que lo soliciten, informando de fortalezas y debilidades y áreas de mejora para poder optar a futuras promociones.	Procedimiento de promoción objetivo diseñado Mecanismo de reclamación incorporado.	Creado un procedimiento objetivo de promoción profesional.	RRHH Madrid.	Julio 2013.
2. Abrir a toda la plantilla la posibilidad de optar a la promoción, informando por los canales internos de todas las vacantes, y los requisitos del puesto, estableciendo un sistema por el que el personal pueda comunicar su deseo de promocionar, tanto a su jefatura superior como a la dirección de área y RRHH.	N.º de vacantes publicadas / N.º de vacantes del año = tiende a 1.	Plantilla informada.	Dtor RRHH SILKEN.	Desde la firma del Plan.
3. 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.	N.º de vacantes publicadas / N.º de vacantes totales = tiende a 1.	Vacantes publicadas.	Comisión de Seguimiento.	En cada reunión cuatrimestral.
4. Realizar entrevistas de desarrollo personal a toda la plantilla para actualizar sus perfiles profesionales y conocer sus potencialidades. Este será uno de los medios por los que la plantilla pueda manifestar su deseo de promoción (especificando los puestos a los que se quiere optar) dentro de la empresa.	Número de entrevistas realizadas/n.º personas plantilla por sexo Información registrada de personas con deseo de promocionar <i>Pendiente sindicatos elaboración ficha o tabla donde se registre la voluntad de promocionar.</i>	Conocimiento de la cualificación de la plantilla Conocimiento de personas que desean promocionar.	Dpto. de RRHH a través de los jefes de departamento.	Enero 2014.

Medidas	Indicadores	Resultados	Persona responsable	Calendario
5. Trasladar a las jefaturas de departamento, dirección y subdirección el procedimiento de promoción establecido en la empresa tras el plan de igualdad con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipos de género.	N.º de personas (mujeres y hombres) formadas / N.º de personas responsables de la selección = tiende a 1.	Aplicación estandarizada del mismo procedimiento de promoción.	RRHH Madrid y Sevilla.	Septiembre 2013.
6. 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.	Número de personas seleccionadas / número de personas consideradas x sexo. Número de personas promocionadas / número de personas seleccionadas x sexo.	Información estadística recogida y disponible.	RRHH Madrid y Sevilla.	Informe anual en marzo.
7. Entregar a la comisión de seguimiento información estadística de las promociones por áreas, grupos y categorías, desagregada por sexo.	Número de mujeres y hombres promocionados por grupos y categorías profesionales.	Comisión de Seguimiento informada.	RRHH Madrid y Sevilla.	Informe anual en marzo.

Objetivo específico 3.2.–Eliminar los obstáculos que pudieran dificultar la promoción profesional de las mujeres y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, contando con la colaboración de la comisión de seguimiento del plan de igualdad:

Medidas	Indicadores	Resultados	Persona responsable	Calendario
1. Elaborar y difundir los criterios de promoción profesional de la empresa.	Criterios elaborados canales internos en los que se ha publicado.	Criterios elaborados Plantilla informada.	R R H H Madrid y Sevilla.	Septiembre 2013.
2. Elaborar Planes de Desarrollo por puestos de trabajo definiendo, previamente, en el seno de la comisión de seguimiento, para qué puestos.	Planes de carrera de cada puesto de trabajo.	La plantilla conoce el itinerario de promoción.	R R H H Madrid y Sevilla.	Noviembre 2013.
3. Definir dentro de los perfiles profesionales de cada trabajador/a, las competencias que, a través de formación complementaria puedan facilitar su movilidad (dentro del mismo área) a otros puestos del mismo grupo profesional, o el ascenso a grupos profesionales superiores, así como a puestos de otro área.	N.º de perfiles revisados / N.º total de perfiles = tiende a 1 Seguimiento segregación horizontal.	Competencias definidas.	R R H H Madrid y Sevilla.	Noviembre 2013.
4. Informar a la RLT acerca de la marcha de los procedimientos de las promociones para garantizar la transparencia de todo el proceso y que se selecciona al candidato/a mas idóneo/a.	RLT está informada del procedimiento.	RLT informada.	R R H H Madrid y Sevilla.	En reuniones cuatrimestrales.

Objetivo específico 3.3.—Alcanzar, a través de la promoción, una mayor presencia de mujeres en aquellos puestos en los que estén subrepresentadas:

Medidas	Indicadores	Resultados	Persona responsable	Calendario
1. 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 subrepresentadas.	N.º de veces que se ha aplicado la acción positiva = distinta de 0. N.º de mujeres promocionadas por aplicación de la acción positiva.	La medida se ha aplicado.	Dirección de hotel.	Desde la firma del Plan.
2. Fomentar que haya un mínimo de un 60% de mujeres candidatas en los procesos de promoción para aquellos puestos en los que estén subrepresentadas.	Número de mujeres candidatas / Número de personas candidatas = tiende a 0,6.	Cumplimiento de la acción positiva.	R R H H Madrid y Sevilla.	Desde la firma del Plan.
3. Mantener el equilibrio en el total de la plantilla y lograr un equilibrio (del 40%-60%) en aquellos puestos en los que las mujeres se encuentren subrepresentadas.	Número de mujeres promocionadas por grupo, área, grupo, categorías/ Número de personas promocionadas=tiende a 0,6.	Cumplimiento de la acción positiva.	R R H H Madrid y Sevilla.	Julio 2015.

4. Formación

Diagnóstico:

- Durante el año 2010 se formaron 336 personas, de las que 179 fueron mujeres (el 53,27%) y 157 hombres (el 46,73%).
- El programa de formación es de la cadena SILKEN y se aplica en los diferentes hoteles. Se utilizan los siguientes tipos de formación:

- On-line, dirigida a aumentar los conocimientos en ofimática e idiomas. Las personas interesadas lo comunican a la dirección de RRHH a través de su jefatura de departamento.
- Presencial dirigida a distintos grupos departamentales para mejorar la calidad del servicio y aspectos técnicos del trabajo.
- Formación específica en función del tipo de clientela del hotel.

- Para la asignación de los planes de formación existen reuniones periódicas entre la persona responsable de RRHH, la dirección del hotel y la jefatura de departamento para decidir el modo y la fecha de impartición de los planes formativos.

Objetivo específico 4.1.—Integrar en la cultura de la empresa la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres por medio de acciones formativas:

Medidas	Indicadores	Resultados	Persona responsable	Calendario
1. Formar a cada responsable de departamento, dirección y subdirección en igualdad de oportunidades para así poder desarrollar las medidas acordadas en el plan de igualdad.	N.º de personas formadas en igualdad en cada uno de los departamentos / N.º de integrantes de cada departamento = tiende a 1.	Personas de dichos departamentos formadas.	Dirección de hotel.	Diciembre 2013.
2. Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan en materia de igualdad acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de planes	N.º de personas formadas / N.º de personas que componen la Comisión.	Comisión de igualdad formada.	Dirección de hotel.	Diciembre 2012.

Medidas	Indicadores	Resultados	Persona responsable	Calendario
3. Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluidos mandos y nuevos mandos.	N.º de cursos con módulos de igualdad/ n.º de cursos impartidos.	Formación en materia de igualdad incluida.	RRHH Madrid y Sevilla.	Diciembre 2013.
4. Incluir dentro de la formación on-line, no obligatoria, cursos sobre igualdad de trato y oportunidades.	Curso diseñado e incluido en la formación on-line.	Plantilla formada en igualdad.	Dirección de hotel.	Junio 2013.
5. A través de las reuniones periódicas de departamentos dar a conocer el plan de igualdad a toda la plantilla.	Total de departamentos/ Acta de la reunión de cada departamento que lo refleje en su orden del día.	Plantilla formada.	Dirección de hotel.	Octubre 2012.
6. Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de género.	N.º de materiales revisados/ n.º de manuales-materiales editados.	Contenido y materiales de los cursos neutros respecto al género.	RRHH Madrid y Sevilla.	Junio 2013.
7. Se entregará a la comisión de seguimiento la información referida al plan de formación, su grado de ejecución y la participación por tipos de curso, y número de horas, de las mujeres y los hombres en el mismo.	Informe elaborado con la totalidad de acciones formativas desagregadas por sexo.	Comisión de Seguimiento y R L T informadas.	RRHH Madrid.	Informe anual en marzo.
8. Realizar acciones de reciclaje profesional a los trabajadoras/es reingresados en la Empresa a la finalización de la baja maternal o excedencia, en los casos que sea necesario, para facilitar la reincorporación a su puesto de trabajo.	N.º de personas reincorporadas de la baja maternal o excedencia que participan en las acciones formativas/ n.º de personas en excedencia y/o baja maternal que se reincorporan.	Personas que se reincorporan recicladas.	Jefatura de departamento.	Con cada reincorporación.

Objetivo específico 4.2.—Introducir la perspectiva de género en el Plan de Formación:

Medidas	Indicadores	Resultados	Persona responsable	Calendario
1. Diseñar un programa de comunicación de la formación que acerque el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la misma (a través de puntos de información, boletines, circulares...).	Programa diseñado.	Plantilla informada de la formación.	R R H H Madrid y Sevilla.	Marzo 2013.
2. En aquellos puestos en los que haya un desequilibrio en la presencia de ambos sexos mayor de 70/30 se posibilitará incorporar en las acciones formativas a las personas del sexo menos representado en esa ocupación, previa solicitud del personal que desee optar a dicha formación.	N.º de personas que desean optar por los cambios desagregados por sexo. N.º de intervinientes en dichas acciones desagregadas por sexo.	Posibilidad de tener candidaturas de los dos sexos para cubrir vacantes en las que uno u otro estén subrepresentado.	Dirección de hotel.	Enero 2013.
3. Revisar y registrar la evolución de las carreras profesionales: la formación inicial de la plantilla y su formación actual para orientar su desarrollo profesional.	Registro realizado.	Conocimiento del potencial de la plantilla.	R R H H Madrid y Sevilla.	Junio 2014.

5. Retribución

Diagnóstico:

– Los salarios medios de los hombres son más altos que los de las mujeres, tanto comparando los promedios totales de las mujeres y de los hombres como comparando los promedios salariales de ambos sexos en las jefaturas de departamento y dirección, los promedios en las segundas jefaturas o los promedios del resto de la plantilla. Esta diferencia es más acusada en la categoría jefes de departamento y dirección, y responde a que el director general de Silken Madrid es varón.

– La cadena Silken aplica los convenios colectivos sectoriales provinciales de hostelería en materia retributiva: Convenio de Hostelería de Sevilla y Convenio de Hospedaje de Madrid.

– En determinadas ocasiones se recurre a determinados incentivos por puestos de trabajo y responsabilidad. Estos incentivos no responden a una voluntariedad o medida de la Dirección del Hotel para con determinados trabajadores/as, sino al desempeño de determinadas actividades en buena medida diferentes a las que desarrollan los trabajadores/as que ven su sistema retributivo regido por el Convenio Colectivo sectorial.

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

Medidas	Indicadores	Resultados	Persona responsable	Calendario
1. Realizar un estudio salarial, desglosado por centro y por puesto de trabajo, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta ámbito de aplicación de los dos convenios colectivos (Madrid y Sevilla), retribución fija y variable, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales.	Informe de análisis de la estructura salarial. Datos de retribución x puesto x categoría x grupo profesional x área y por conceptos salariales fijos y variables, extrasalariales. Todo ello desagregado x sexo.	Conocimiento de la estructura salarial de la plantilla.	RRHH Madrid y Sevilla.	Junio 2013 y anualmente en junio.
2. Realizar un análisis para determinar si el disfrute de derechos (permisos, licencias, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación) incide sobre los salarios de mujeres y hombres.	Documento del análisis. Pendiente de realizar tabla por parte de sindicatos.	Conocimiento de si existe desigualdad o no en los salarios de mujeres y hombres por el disfrute de permisos y derechos.	RRHH Madrid y Sevilla.	Marzo de cada año.
3. En caso de detectarse desigualdades, la comisión de seguimiento, elevara a la dirección de hoteles Silken, una propuesta de medidas correctoras con plazos de aplicación.	Documento de la propuesta realizada.	Plan aplicado.	Comisión de seguimiento.	Anualmente en diciembre.
4. Con el propósito de garantizar la objetividad de los criterios que se definen en la estructura salarial de la empresa, la dirección de la misma informará a la comisión de seguimiento de los criterios generalistas que se tienen en cuenta a la hora de marcar la política retributiva fuera de convenio.	Informe a la comisión de seguimiento sobre los criterios para negociación de salarios pactados.	Los complementos salariales tienen criterios claros y objetivos. Comisión informada.	Dirección de hotel.	Enero 2013.

6. Conciliación

Diagnóstico:

- Las medidas de conciliación que se aplican en la empresa son las contempladas en el convenio de hospedaje de Madrid y por el convenio provincial de Sevilla.
- La mayoría de los permisos relacionados con la conciliación, excepto el permiso de paternidad, los solicitan las mujeres.

Objetivo específico 6.1.–Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla:

Medidas	Indicadores	Resultados	Persona responsable	Calendario
1. Difundir, periódicamente, a través de los canales de comunicación internos (tablones de anuncios, reuniones 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.	N.º de informaciones en los tablones de anuncios y/o otros canales/n.º de centros Información específica para los varones colgada en los tablones y otros canales.	Folleto difundido.	Dirección de hotel.	D i c i e m b r e 2012 y cuando la comisión de seguimiento lo considere necesario.
2. Garantizar que las personas que se acojan a una jornada distinta de la habitual, no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción, ascenso y acceso a la formación.	Informe de promociones en relación con el disfrute de permisos.	El disfrute de los derechos de conciliación no perjudica la carrera profesional.	Dirección de hotel.	Desde firma del plan.
3. Tener en cuenta para los cursos de formación a las personas que tengan suspensión de contrato o excedencia por maternidad o cuidado de familiares.	N.º de mujeres y hombres que participan en formación estando disfrutando de algún derecho relacionado con la conciliación.	Participación de alumnado con e s t a s características en la formación.	RRHH Madrid y Sevilla.	Enero 2013 (plan de formación 2013).
4. Informar a los hombres por medio de un comunicado sobre sus derechos como padres a utilizar los permisos parentales.	N.º de comunicados específicos para varones realizados/n.º de varones en plantilla.	H o m b r e s informados.	RRH Madrid y Sevilla.	D i c i e m b r e 2012.
5. Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, categoría y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación y trasladar la información a la Comisión de Seguimiento.	N.º de permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitados y disfrutados por mujeres y hombres. <i>Pendiente enviar tabla por parte de sindicatos.</i> Acta de la reunión de la Comisión de Seguimiento en la que se informa.	Información registrada y trasladada a la Comisión de Seguimiento.	RRHH Madrid y Sevilla.	Anualmente Marzo 2013.

Objetivo específico 6.2.—Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla:

Medidas	Indicadores	Resultados	Persona responsable	Calendario
1. La comisión de seguimiento realizará un estudio de necesidades de conciliación de la plantilla para prever mejoras que se ajusten a la realidad de dichas necesidades y proponer medidas de implantación futura.	N.º cuestionarios pasados a la plantilla por sexo y n.º de cuestionarios respondidos por sexo Resultados obtenidos Propuesta de medidas.	Estudio realizado. Medidas a proponer.	Diseño y análisis: Comisión de seguimiento Ejecución: Jefaturas de Departamento.	Marzo 2014.
2. Adaptación de la jornada, sin reducirla, para quienes tengan personas a su cargo (menores de ocho años y familiares dependientes). La concreción horaria se realizará por acuerdo entre las partes, sin perjuicio de la operativa ordinaria del departamento.	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado para mujeres y hombres la adaptación.	Seguimiento realizado.	Dirección hotel.	Desde la firma de plan.
3. La reducción de jornada por guarda legal para atender a hijos/as menores de 8 años, se ampliará a los 12 años en el caso de que el menor tenga una minusvalía reconocida igual o superior al 33% o que la atención al menor dependa exclusivamente de una sola persona, ya sea por situación de hecho, estado civil o adopción, acordando entre las partes la concreción horaria.	Medida adoptada. N.º de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Medida aplicada.	Dirección hotel.	Desde la firma de plan.
4. Ampliar en un día, no retribuido o con cargo a vacaciones a elección del trabajador, las licencias referidas a: nacimiento de hijo/a, fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Ese día de permiso podrá ser disfrutado durante el periodo en que subsista dicha causa.	Medida adoptada. N.º de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Medida aplicada.	Dirección hotel.	Desde la firma de plan.
5. El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, y/o titulación oficial, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional. Esta adaptación podrá incluir, por acuerdo entre las partes, una reducción de jornada. Una vez transcurrido el plazo la persona volverá a su jornada habitual.	Medida adoptada. N.º de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Medida aplicada.	Dirección hotel.	Desde la firma de plan.
6. Aumentar de dos a tres años el tiempo de excedencia que se puede solicitar para el cuidado de familiares dependientes. Hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad.	Medida adoptada. N.º de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Medida aplicada.	Dirección hotel.	Desde la firma de plan.
7. Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores y familiares) o cualquier otra relacionada con la conciliación.	N.º de mujeres y hombres que han vuelto a su puesto de trabajo después de la excedencia.	Puestos de trabajo reservados.	Dirección hotel.	Desde la firma de plan.

Medidas	Indicadores	Resultados	Persona responsable	Calendario
Conceder permisos no retribuidos o recuperables a elección del trabajador/a, para quienes reciban tratamiento de técnicas de reproducción asistida.	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Medida aplicada.	Dirección hotel.	Desde la firma de plan.
8. Permiso no retribuido, o recuperable, por el tiempo necesario con un máximo de dos días para la realización de gestiones previas a las adopciones internacionales.	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Medida aplicada.	Dirección hotel.	Desde la firma de plan.
9. Establecer un permiso por el tiempo necesario, siempre y cuando no perjudique a la operativa ordinaria del departamento o centro de trabajo, para los trabajadores/as con descendientes menores de 15 años o con personas dependientes a su cargo para atender situaciones que exijan su presencia, tales como requerimientos del colegio, trámites oficiales, u otras similares debidamente justificadas. La modalidad de este permiso será no retribuido/recuperable a elección de el /la trabajador/a.	Medida adoptada. N.º de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Medida aplicada.	Dirección hotel.	Desde la firma de plan.
10. Excedencia, de hasta un año, por motivos de estudios con reserva del puesto de trabajo.	Medida adoptada. N.º de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Medida aplicada.	Dirección hotel.	Desde la firma de plan.
11. 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, justificando debidamente la solicitud.	Medida adoptada. N.º de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Medida aplicada.	Dirección hotel.	Desde la firma de plan.
12. 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.	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Medida aplicada.	Dirección hotel.	Desde la firma de plan.
13. Derecho a ausentarse del puesto de trabajo para asistencia médica (tanto de atención primaria como especialista) por el tiempo necesario de forma no retribuida o recuperable. Esto se añadirá a los permisos retribuidos que estén recogidos en los convenios de referencia.	N.º de personal según sexo que se acoge a este permiso. Medida adoptada.	Medida adoptada.	Dirección hotel.	Desde la firma de plan.
14. 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).	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Medida aplicada.	Dirección hotel.	Desde la firma de plan.
15. Posibilitar la flexibilidad horaria para acompañar a consulta médica a sus hijos/as menores de 15 años, pudiendo recuperar las horas concedidas. Esta medida se aplicará siempre que no perjudique a la operativa ordinaria del departamento o centro de trabajo.	Medida adopta. N.º de veces que se ha solicitado la medida x sexo.	Medida aplicada.	Dirección hotel.	Desde la firma de plan.

Medidas	Indicadores	Resultados	Persona responsable	Calendario
16. Las trabajadoras y trabajadores, que tengan derecho a la reducción de jornada establecida en el art. 37.5 del E.T., previa justificación de su necesidad, podrán ejercer este derecho acumulando el periodo de reducción en días completos cuando el causante (menor o familiar) resida en el extranjero. Este periodo se podrá disfrutar de forma ininterrumpida y acumulado, en su caso, a las vacaciones.	Medida adopta. N.º de veces que se ha solicitado la medida x sexo.	Medida aplicada.	Dirección hotel.	Desde la firma de plan.
17. La acumulación de lactancia en jornadas completas podrá unirse a las vacaciones anuales, tanto parciales como totales, suspensión de contrato por paternidad/maternidad y/o licencia de nacimiento por hijo/a.	Medida adopta. N.º de veces que se ha solicitado la medida x sexo.	Medida aplicada.	Dirección hotel.	Desde la firma de plan.
18. 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 (previa justificación) o con el período de suspensión por maternidad o 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. Se aplicará a las vacaciones parciales como totales.	Medida adopta. N.º de veces que se ha solicitado la medida x sexo.	Medida aplicada.	Dirección hotel.	Desde la firma de plan.
19. 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.	Medida adopta. N.º de veces que se ha solicitado la medida por sexo.	Medida aplicada.	Dirección hotel.	Desde la firma de plan.
20. Establecer una excedencia de duración no superior a 6 meses por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración del cónyuge o pareja de hecho, con derecho a reserva de puesto de trabajo.	Medida adopta. N.º de veces que se ha solicitado la medida por sexo.	Medida aplicada.	Dirección hotel.	Desde la firma de plan.
21. Las y los trabajadores que, teniendo hijos/as menores y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o 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. En caso de que existan solicitudes simultaneas, de este derecho, que generen una dificultad organizativa en un departamento, se resolverá por acuerdo entre los solicitantes, y la empresa, con la intervención del comité de empresa para garantizar el acuerdo.	Medida adopta. N.º de veces que se ha solicitado la medida por sexo.	Medida aplicada.	Dirección hotel.	Desde la firma de plan.

Medidas	Indicadores	Resultados	Persona responsable	Calendario
22. Las y los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo según el apartado 5 del artículo 37 del ET. Esta reducción es para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer, o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la CCAA correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. La empresa facilitará la tramitación a través de la Mutua de la solicitud de la prestación económica que amplía el cobro hasta el 100% de la jornada y difundirá a toda la plantilla que las cotizaciones realizadas durante los periodos de esta reducción de jornada, se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal. Por acuerdo entre las partes esta reducción se podrá acumular en jornadas completas según las necesidades de quien lo solicite.	Medida adoptada. N.º de veces que se ha solicitado la medida por sexo.	Medida aplicada.	Dirección hotel.	Desde la firma de plan.
23. Realizar convenios o acuerdos de colaboración con guarderías, escuelas infantiles y centros de día próximas a los centros de trabajo de cara a reducir costes al personal de la empresa. Esta medida también puede extenderse a centros de atención a personas dependientes.	Nivel de realización de acuerdos de colaboración. Personas, según sexo, con hijos o hijas menores de 3 años o mayores dependientes que requieren este servicio para analizar cuántos acuerdos de colaboración se requieren.	Personal con posibilidad mejorada de servicio de guardería o escuela infantil.	RRHH Madrid y Sevilla.	Junio 2013.
24. Extender los derechos reconocidos a las parejas de hecho, excepto gratificación y licencia por matrimonio, a aquellas parejas que acrediten debidamente una convivencia mínima de 2 años.	N.º y sexo del personal que ha disfrutado del permiso y gratificación.	Derechos reconocidos a parejas estables (no matrimonios).	Dirección hotel.	Desde la firma de plan.

Objetivo específico 6.3.—Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla:

Medidas	Indicadores	Resultados	Persona responsable	Calendario
1. Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los trabajadores sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa.	Comunicados específicos repartidos, n.º de campañas realizadas.	Aumento de los permisos, etc. solicitados por los hombres.	RRHH Madrid y Sevilla.	Diciembre 2012.
2. Licencia no retribuida o recuperable, a elección de quien lo solicite, a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Aumento de los permisos, etc. solicitados por los hombres.	Dirección hotel.	Desde la firma de plan.
3. El padre durante los dos meses inmediatamente posteriores al nacimiento del hijo tendrá derecho a flexibilizar, por acuerdo entre las partes, su horario y horario diario de trabajo respetando el cómputo semanal.	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Aumento de los permisos, etc. solicitados por los hombres.	Dirección hotel.	Desde la firma de plan.
4. El trabajador podrá solicitar la unión del permiso de paternidad a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	N.º de veces que se ha solicitado y concedida la medida.	Aumento de los permisos, etc. solicitados por los hombres.	Dirección hotel.	Desde la firma de plan.
5. Aumentar la licencia por nacimiento de hijo en 2 días más para aquellos padres que disfruten al menos 2 semanas de la cesión de la suspensión del contrato por maternidad por parte de la madre.	Medida adopta.	Medida aplicada.	Dirección hotel.	Desde la firma de plan.
6. Recordar al trabajador que la ley permite que suspenda su contrato de trabajo por paternidad, que podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.	Medida adopta.	Medida aplicada.	RRHH Madrid y Sevilla.	Desde la firma de plan.

7. Salud laboral

Diagnóstico:

– La organización de la prevención se realiza mediante la modalidad Servicio de Prevención ajeno, y la empresa que presta este servicio es FREMAP. Cada año FREMAP prevención realiza la actualización de la evaluación de riesgos de cada centro de trabajo, teniendo en cuenta también para la elaboración de esta evaluación la posible existencia de riesgo psicosocial.

– La empresa cuenta con un protocolo de actuación por riesgo durante el embarazo.

– La empresa cuenta con un protocolo interno de Hoteles Silken de actuación contra el acoso. Este documento al ser genérico para toda la cadena hotelera no ha sido negociado con la representación de los trabajadores de cada hotel, dada su condición de procedimiento corporativo empresarial.

Objetivo específico 7.1.—Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral:

Medidas	Indicadores	Resultados	Persona responsable	Calendario
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. Para ello, se activarán todos los mecanismos existentes en la legislación laboral vigente. 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 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 tiempo de trabajo (horarios, pausas, etc). En ningún caso, las medidas adoptadas perjudicaran a la trabajadora, ni en sus condiciones laborales, ni salariales, ni profesionales.	Número de veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo/ número de embarazadas y lactancia. Número de veces que se ha cambiado de puesto/número de embarazadas y lactancia. Número de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia/ número de embarazadas o lactancia.	Embarazo y lactancia saludables.	Dirección hotel.	Desde la firma de plan.
2. Revisar en 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 al riesgo para la salud. En función de los aspectos detectados en la evaluación se adoptarán las medidas preventivas necesarias para una protección eficaz.	Documento de la revisión.	Evaluación revisada y catálogo elaborado.	RRHH Madrid y Sevilla.	Desde la firma de plan.
3. La vigilancia de la salud, como practica preventiva para detectar los daños a la salud producidos como consecuencia de los riesgos laborales presentes en los centros de trabajo, puesto y condiciones laborales, deberá adaptarse, mediante la puesta en práctica del correspondiente protocolo médico, a los casos de embarazo y lactancia que surjan.	Protocolos de Vigilancia de la Salud revisados y modificados.	La Vigilancia de la Salud incluye reconocimientos específicos para embarazadas y mujeres en periodo de lactancia natural.	RRHH Madrid y Sevilla.	Desde la firma de plan.
4. Difundir el procedimiento de riesgo por embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras y trabajadores de la empresa.	Medios de comunicación interna en los que se hace referencia al protocolo o aparece el texto del mismo.	Protocolo difundido.	RRHH Madrid y Sevilla.	Enero 2013.
5. Disponer, dentro de los espacios comunes reservados para el personal un mobiliario adecuado para los preceptivos descansos de las mujeres embarazadas. Esto es una medida preventiva que ya debe estar recogida Plan de PRL.	Número de centros con espacios habilitados/ Número total de centros.	Espacios habilitados.	RRHH Madrid y Sevilla.	Desde la firma del plan.

Medidas	Indicadores	Resultados	Persona responsable	Calendario
6. Todos los Planes de PRL, así como en los estudios e investigaciones que se realicen en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), incluirán todas las variables relacionadas con el sexo, con el objetivo de detectar y prevenir los riesgos derivados de la condición de género.	Datos de siniestralidad y enfermedad profesional por sexo.	Prevención de riesgos desde la perspectiva de género.	RRHH Madrid y Sevilla.	Desde la firma del plan.
7. La Comisión de Igualdad, siempre que lo considere conveniente, podrá acceder a todos los datos que se refieran a las prácticas preventivas necesarias en la empresa para evitar los riesgos laborales, así como a toda documentación relacionada con la prevención de riesgos laborales en la empresa. Esta información debe ser entregada desagregada por sexo, puesto de trabajo, categoría y grupo profesional.	Índices de Siniestralidad desagregados por sexo.	Comisión de Seguimiento informada.	RRHH Madrid y Sevilla.	Anualmente en marzo y cuando se requiera.

Objetivo específico 7.2.—Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso. Revisar para adaptar a la legislación y difundir el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo:

Medidas	Indicadores	Resultados	Persona responsable	Calendario
1. Elaborar y 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.	Documento del código de conducta.	Código elaborado y difundido.	RRHH Madrid Comisión de Seguimiento.	Junio 2013.
2. Implantar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo acordado por la Comisión de Igualdad en junio 2012.	Documento del protocolo.	Protocolo elaborado.	RRHH Madrid y Sevilla.	A la firma del plan.
3. Hacer un seguimiento del resultado de la aplicación del Protocolo de Acoso Sexual y/o Razón de Sexo y, en función de ello, proponer modificaciones para su actualización.	Informe de resultado de aplicación. Modificaciones propuestas.	Protocolo mejorado.	RRHH Madrid y Sevilla.	Anualmente en enero.
4. Difundir por los canales habituales de comunicación interna el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Medios por los que se ha difundido.	Plantilla informada del protocolo.	RRHH Madrid y Sevilla.	Octubre 2012.
5. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Módulo elaborado e incluido.	Plantilla sensibilizada.	RRHH Madrid y Sevilla.	Enero 2013.
6. Incluir en la planificación de PRL o en el plan anual de formación la formación a los/as delegados y delegadas de prevención, así como a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	N.º de cursos y personas formadas.	Delegados y delegadas formadas.	RRHH Madrid y Sevilla.	Planificación de PRL 2013 o plan anual de formación 2013.

Medidas	Indicadores	Resultados	Persona responsable	Calendario
7. El departamento de RRHH presentará a la comisión de seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso y su resolución (número de denuncias archivadas por centro de trabajo, medidas tomadas, etc).	N.º de denuncias comunicadas / N.º de denuncias registradas N.º de denuncias archivadas comunicadas/N.º de denuncias archivadas Medidas tomadas.	Informe anual presentado a la comisión de seguimiento.	RRHH Madrid y Sevilla.	Anualmente en marzo.
8. Realizar cursos de formación a mandos y personal técnico y de gestión de equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	N.º de cursos y personas formadas.	Personal con dirección de equipos formado.	RRHH Madrid y Sevilla.	Junio 2013.

8. Cultura de empresa, comunicación y sensibilización

Diagnóstico:

En Hotel Puerta Castilla, S.A. esta comunicación se realiza de modo tanto horizontal como vertical. Las herramientas o canales utilizados son los siguientes:

- Semanalmente reunión de responsables de departamento, dirección y subdirección.
- Semanalmente, desayunos de dirección: 5 trabajadores/as del hotel desayunan con el director/a del hotel y en algunas ocasiones también con la responsable de recursos humanos.

- Mensualmente reuniones departamentales.

- Sistema de entrevistas individuales:

- Subdirectores: 20 entrevistas al mes con personal de su área.
- Responsables de departamento: 3 entrevistas al año con cada miembro de su equipo.

- Comunicación entre los trabajadores y la dirección, de manera confidencial, mediante un buzón de sugerencias en el que los trabajadores pueden dejar por escrito ideas de mejora, quejas y sugerencias. Dicho buzón se revisa periódicamente, valorándose cada opinión, comentario o sugerencia.

- Manual de Bienvenida que se entrega a los trabajadores/as en el cual se detalla la política de recursos humanos de la compañía, la cultura Silken, la comunicación interna, la prevención de riesgos laborales, etc.

- Tablones de anuncios:

- Cada departamento tiene su propio tablón de anuncios, en los que se van publicando información de interés para el departamento. Estos tableros están abiertos a todo el departamento.

- En las áreas comunes del personal, normalmente situado cerca de la entrada de servicio hay un tablón de anuncios para todo el hotel, tablón gestionado por la dirección del hotel y el departamento de recursos humanos.

- El comité de empresa dispone a su vez de un tablón de anuncios, en algunos casos dos tablones, en los que publican información sindical de interés público.

- Respecto a la comunicación externa, la empresa cuenta con una persona con la categoría profesional responsable de comunicación de Hoteles Silken. Este puesto de trabajo está actualmente ubicado en el Hotel Silken Puerta América, y es esta trabajadora quien gestiona los canales y medios de comunicación.

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

Medidas	Indicadores	Resultados	Persona responsable	Calendario
1. Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tablones, buzones de sugerencias, etc.).	Chequeo a una muestra de comunicados, mensajes, etc. Lenguaje e imágenes corregidos.	Lenguaje e imágenes corregidos. La comunicación interna se realiza en lenguaje no sexista.	Comisión de seguimiento.	Diciembre 2012.
2. Revisar y corregir el lenguaje imágenes, texto y contenidos de: tablones, campañas de publicidad, las memorias anuales, etc., para que no contengan términos o imágenes sexistas.	N.º de canales revisados/ N.º total de canales. La comunicación externa se realiza en términos no sexista.	Canales de comunicación revisados.	RRHH Madrid y Sevilla.	Diciembre 2012.
3. Adoptar un manual de comunicación no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje en la empresa.	Documento del manual. Manual aplicado.	Lenguaje e imágenes corregidos.	RRHH Madrid y Sevilla.	Enero 2013.
4. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (comunicaciones, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	N.º de personas por sexo formadas/ N.º de personas implicadas = tiende a 1.	Personal de comunicación y marketing formado.	Dirección hotel.	Junio 2013.

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

Medidas	Indicadores	Resultados	Persona responsable	Calendario
1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de «Igualdad de oportunidades» en los tablones de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Sección dedicada a la igualdad establecida en los diferentes canales de comunicación.	Plantilla informada en materia de igualdad entre mujeres y hombres.	RRHH Madrid y Sevilla.	Diciembre 2012.
2. Difundir, cuando la comisión de seguimiento lo decida, comunicados referentes a la igualdad de oportunidades de forma personalizada.	Comunicaciones realizadas.	Plantilla informada.	RRHH Madrid y Sevilla.	Desde la firma del Plan.
3. Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Utilización de logotipos / totalidad de campañas realizadas.	Logotipos y reconocimientos incluidos.	RRHH Madrid y Sevilla.	Enero 2013.
4. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	N.º de empresas colaboradoras informadas / N.º de empresas colaboradoras existentes = tiende a 1.	Empresas colaboradoras, proveedoras informadas.	Dirección hotel.	Junio 2013.

Medidas	Indicadores	Resultados	Persona responsable	Calendario
5. Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.	Comunicación realizada. Dirección de correo electrónico y teléfono difundido. Sugerencias recibidas.	La responsable de igualdad desempeña funciones de coordinación, y seguimiento en la ejecución del plan.	Dirección hotel.	Diciembre 2012.
6. La persona responsable 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.	Realizado el informe de las comunicaciones recibidas.	Comisión de igualdad informada.	Responsable de igualdad.	Informe Trimestral.
7. Editar el plan de igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa.	N.º de ejemplares editados y difundidos.	Plantilla informada del Plan.	Dirección hotel.	Noviembre 2012.
8. En las reuniones periódicas que se realizan en cada hotel, se informará a toda la plantilla sobre la firma del plan de igualdad y su contenido (repercusiones y ventajas), así como posteriormente se informará también sobre el desarrollo y resultado del plan.	Comunicaciones (receptores/as) sesiones informativa (asistentes).	Plantilla informada del plan mediante sesiones informativas.	Dirección hotel.	Octubre 2012 y posteriormente cuando lo considere la Comisión de Seguimiento.

9. Violencia de género

Diagnóstico:

– No se tiene constancia de ningún caso de violencia de género. Las medidas dirigidas a las víctimas, si las hubiera en un futuro, irían encaminadas a facilitar el acceso a las medidas legales de protección contempladas en la legislación vigente y a las que se puedan establecer en el plan de igualdad.

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

Medidas	Indicadores	Resultados	Persona responsable	Calendario
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.	Chequeo de la difusión (tablon es , comunicados, etc.).	Plantilla informada.	R R H H Madrid y Sevilla.	Noviembre 2012.

Medidas	Indicadores	Resultados	Persona responsable	Calendario
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 (incluyendo la asistencia psicológica). La persona que lo solicite deberá justificar, con los documentos pertinentes que se acuerde, su condición de víctima de violencia de género.	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Medida aplicada.	Dirección hotel.	Desde la firma del Plan.
3. Establecer un procedimiento de actuación en los casos de violencia de género, garantizando la privacidad de la persona afectada y su situación.	Documento del procedimiento.	Se utiliza el mismo procedimiento para todos los casos y no hay dudas sobre cómo actuar.	Dirección hotel.	Octubre 2013.
4. Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo 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. La persona que lo solicite deberá justificar, con los documentos pertinentes que se acuerde, su condición de víctima de violencia de género.	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Medida aplicada.	Dirección hotel.	Desde la firma del Plan.
5. En los casos de violencia de género que requieran movilidad geográfica se dará un anticipo a la trabajadora que lo solicite, previa justificación documental fehaciente de su condición de víctima de violencia de género,, para hacer cargo al abono de los gastos correspondientes al desplazamiento y mudanza.	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Medida aplicada.	Dirección hotel.	Desde la firma del Plan.
6. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	N.º de contactos y de colaboraciones establecidas.	Medida aplicada.	Dirección hotel.	Octubre 2013.
7. No computaran como absentismo (a efecto de despido disciplinario) las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género. La persona que se acoja a esta medida deberá justificar, con los documentos pertinentes que se acuerde, su condición de víctima de violencia de género.	N.º de mujeres a las que se ha aplicado la medida.	Medida aplicada.	Dirección hotel.	Desde firma del plan.
8. En los casos de que exista un complemento relacionado con el presentismo no se computarán como absentismo las faltas motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género. La acreditación de víctima de violencia de género se realizará a través de la orden de protección a favor de la víctima, o del informe del ministerio fiscal que indica la existencia de que la demandante es víctima de violencia de género. (Convenio colectivo provincial de Hostelería de Sevilla, art. 19-L.)	N.º de mujeres a las que se ha aplicado la medida.	Medida aplicada (Absentismo no computado).	Dirección hotel.	Desde la firma del Plan.

Medidas	Indicadores	Resultados	Persona responsable	Calendario
9. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados y las actuaciones llevadas a cabo en cada uno.	Acta de la Comisión en la que se refleja la información.	C o m i s i ó n informada.	Dirección hotel.	Anual en marzo.
10. Se darán licencias no retribuidas o recuperables según acuerdo entre las partes, por el tiempo necesario, para los trámites necesarios motivados por la situación de malos tratos, así como para asistencia a consulta psicológica, previa justificación que no puede acudir a la consulta fuera del horario laboral. La acreditación de víctima de violencia de género se realizará a través de la orden de protección a favor de la víctima, o del informe del ministerio fiscal que indica la existencia de que la demandante es víctima de violencia de género. (Copiado del convenio, art. 19-L.)	N.º de mujeres a las que se ha aplicado la medida.	Medida aplicada.	Dirección hotel.	Desde la firma del Plan.
11. Se informará a la víctima de violencia de género los organismos a los que pueda dirigirse para solicitar ayudas económicas y psicológicas.	N.º de mujeres a las que se ha aplicado la medida.	Medida aplicada.	Dirección hotel.	Octubre 2012.
12. Establecer conciertos o acuerdos de colaboración con el Colegio de Psicólogos y/o Consultas de Psicología para reducir el coste a las trabajadoras de Puerta Castilla víctimas de violencia de género.	Documento del acuerdo.	Trabajadoras de la empresa víctimas de v.g. t i e n e n descuentos en Psicólogos/as.	Dirección hotel.	Octubre 2013.

9. 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.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de «Hotel Puerta Castilla, S. A.», 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.

10. 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 y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de «Hotel Puerta Castilla, S. A.». Dicha Comisión se constituirá al mes siguiente de la firma del mismo.

Composición:

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de «Hotel Puerta Castilla, S. A.», 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. Independientemente del número de asistentes, cada parte tendrá el mismo número de votos que representantes le corresponda, con la siguiente composición:

Por la parte empresarial:

- 4 representantes.

Por la parte sindical:

- CCOO: 2 representantes.
- UGT: 2 representantes.

Cada una de las organizaciones sindicales mencionadas tendrá derecho a nombrar personas adicionales que participarán en las reuniones en calidad de asesores/as.

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

Funciones:

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- 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.
- La Comisión realizará, también, a solicitud del Comité Intercentros (si lo hubiere), funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de éste.

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 tercer año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.
- En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:
 - 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 4 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.

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 de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y las trabajadoras.

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 autónoma de conflictos laborales (ASAC). Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (V ASAC); 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.

En todo caso a los conflictos que afecten a más de una Comunidad Autónoma, será de aplicación el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal (SIMA).