



PLAN DE IGUALDAD

DATOS DEL GRUPO DE EMPRESAS

DATOS CORRESPONDIENTES A PERIODO	1 ENERO 2021 A 31 DICIEMBRE 2021
----------------------------------	----------------------------------

Datos generales

Denominación social:	R2 HOTELS
Empresas :	SRL BAHÍA HOTELS Y SRL TURISMO ESPAÑA HOTELS
CIFs	B76229897 Y B76229814
CNAE	CNAE-I55. Servicios de alojamiento
Dirección:	C/ Artistas Canarios, 8 – 35627 Pájara.
Comunidad Autónoma:	CANARIAS/ ISLAS BALEARES
Teléfono:	928 546050
E-mail:	jmartin@r2hotels.com
Página Web:	https://r2hotels.com

CENTROS DONDE SE PRESTAN SERVICIOS

OFICINAS CENTRALES	Fuerteventura
OFICINAS CENTRALES	Palma de Mallorca
HOTEL R2 BAHÍA KONTIKA	Lanzarote
HOTEL RIO CALMA	Costa Calma- Pájara
HOTEL PAJARA BEACH	Costa Calma- Pájara
HOTEL BAHÍA PLAYA	Tarajalejo- Tuineje
APARTAMENTOS MARYVENT	Costa Calma- Pájara
HOTEL CALA RATJADA	Capdepera- Mallorca
HOTEL VERÓNICA	Son Servera- Mallorca
APARTAMENTOS CALA MILLOR	Son Servera- Mallorca

Contenido

DATOS DEL GRUPO DE EMPRESAS	2
1. Introducción	5
2. Principios	8
3. Determinación de las partes que lo conciertan	10
4. Ámbito personal, territorial y temporal	11
5. Contexto y características generales de la entidad	12
6. Compromiso del grupo de empresas con la Igualdad	16
7. Publicidad del Plan	17
8. Resultados del diagnóstico de Igualdad	17
BAHÍA HOTELS	17
a) 16	
b) 18	
c) 19	
d) 21	
e) 21	
f) 22	
Resultados de la auditoría retributiva	24
g) 25	
h) 26	
i) 27	
j) 27	
k) 28	
Cuestionario a la plantilla	30
SRL TURISMO ESPAÑA	31
a) 30	
b) 32	
c) 33	
d) 35	
e) 36	

f) 36	
Resultados de la auditoría retributiva	38
g) 39	
h) 39	
i) 40	
j) 40	
k) 41	
Cuestionario a la plantilla	43
8. Objetivos	44
9. Medidas del I Plan de Igualdad	46
1. 46	
2. Formación	49
3. Promoción	51
4. Clasificación profesional	52
5. Condiciones de trabajo.	53
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	54
7. Infrarrepresentación femenina	55
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	56
9. Retribuciones	57
10. Salud y género	58
11. Comunicación e imagen no sexista	59
12. Violencia de género	60
10. Calendario de actuaciones	61
11. Medios y recursos	65
12. Sistema de seguimiento y evaluación	66
13. Composición de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad	70
14. Procedimiento para la modificación del Plan	74
15. Resolución de conflictos	75

1. Introducción

MARCO LEGAL

Los planes de igualdad en las organizaciones son una expresión más de la necesidad de abordar la igualdad en el ámbito laboral para proteger los derechos de mujeres y hombres a la hora de desarrollar relaciones laborales libres de desigualdad y discriminación, donde el principio inspirador de actuación sea la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades.

Normas, leyes, directivas y acuerdos internacionales, europeos, nacionales y regionales sientan las bases para que la eliminación de las brechas de género en el empleo sea una constante en el escenario laboral y empresarial.

Hagamos un recorrido por los principales textos legales, que sustentan la aplicación del I Plan de Igualdad de R2HOTELS.

ÁMBITO EUROPEO:

- Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo
- Directiva 2006/54 / CE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, incluidos los regímenes de seguridad social.
- Directiva 2010/41 / UE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres que ejerzan una actividad por cuenta propia.
- Directiva 92/85 / CEE protección de las trabajadoras embarazadas, las trabajadoras que han dado a luz recientemente y las mujeres en período de lactancia.

ÁMBITO ESTATAL

1. Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
2. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
3. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
4. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

AGENDA 2030

El 25 de septiembre de 2015, 193 países firmaron su compromiso con los 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE de Naciones Unidas y su cumplimiento para el año 2030.



Los objetivos persiguen la igualdad entre las PERSONAS, proteger el PLANETA y asegurar la PROSPERIDAD como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Un nuevo contrato social global que NO DEJE A NADIE ATRÁS.

Una España que haya alcanzado los ODS en 2030 será el país con el que todos y todas soñamos. Por eso, la Agenda 2030 está ya en el centro de la visión de Estado y de la acción de Gobierno. Representa una forma de actuar en el mundo. Para alcanzar las metas de cada Objetivo.

Todo el mundo tiene que hacer su parte: los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil y las personas.

Con el I Plan de Igualdad de R2HOTELS se contribuye al logro de los Objetivos ODS nº 3, 5, 8 y 10, 16 Y 17.



2. Principios

El I Plan de Igualdad de R2HOTELS se concibe como:

Un documento estratégico dirigido a posicionar favorablemente a la asociación en materia de igualdad de género a partir de una mejora de la gestión y un aprovechamiento del potencial y el talento de las mujeres y de los hombres.

Un documento operativo de trabajo integrado por un conjunto de medidas que conforman una unidad y que responden a la realidad y necesidades de la entidad en materia de igualdad.

El I Plan de Igualdad, como instrumento para integrar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la entidad, es:

- **Estratégico:** refuerza el enfoque en la entidad a partir de un compromiso de alto nivel.
- **Práctico y realista:** define de manera precisa el procedimiento de desarrollo de las actuaciones, los plazos, las personas responsables, los indicadores de seguimiento y evaluación, los recursos necesarios en función de las posibilidades de la organización.
- **Transversal:** en cuanto que afecta a todas las políticas y áreas de la entidad, fundamentalmente las que tienen que ver con las personas, gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento, política de comunicación, entre otras, y se integra en todas las fases, desde la toma de decisiones, hasta la planificación, gestión, y evaluación.
- **Participativo:** ha intervenido toda la entidad en su diseño desde la dirección, a otras personas delegadas por esta, la representación legal de la plantilla y un porcentaje elevado del personal mediante recogida de información individual sobre su posición ante la igualdad y determinación de áreas prioritarias o de mejora en esta materia en la entidad.
- **Vinculado con la mejora continua:** es un documento vivo que se desarrolla a partir de un proceso de trabajo que se va alimentando progresivamente con el propio desarrollo de las actuaciones y con los resultados del seguimiento y la evaluación.
- **Flexible:** está sometido a cambios constantes ante situaciones imprevistas teniendo que adecuar las actuaciones, los plazos, etc., para alcanzar los objetivos propuestos.
- **Transparente:** garantiza el derecho a la información sobre los contenidos del Plan y la consecución de sus objetivos, tanto de la representación legal de la plantilla como de todas las personas que trabajan en la entidad.

Los principios rectores de este I Plan de Igualdad que la Dirección de R2HOTELS hace suyos con el firme compromiso de que sean de aplicación de manera completa y transversal en toda la organización son:

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES	La igualdad de trato 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.
PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad.
PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO SEXUAL	Se considera 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.
PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	Se considera acoso por razón de sexo cualquiera 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.
PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS	Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para 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 hombres y mujeres.
PRINCIPIO TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA	El principio de transparencia se define como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras.
PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDAD	Supone que la igualdad de mujeres y hombres debe asegurarse en todas las áreas, incluyendo el acceso al empleo, condiciones de trabajo y salario.

3. Determinación de las partes que lo conciertan

El Plan de R2Hoteles es un plan de grupo que contiene las empresas SLR Turismo España, S.L.U y SLR Bahía Hotels, S.L.

SLR Turismo España, S.L.U y SLR Bahía Hotels, S.L. son dos sociedades pertenecientes al TTOO Alemán Schauinsland Reisen (SLR), a través de las cuales explota varios hoteles en Fuerteventura, Lanzarote y Mallorca. SLR Bahía es la Sociedad Patrimonial y dueña de varios hoteles que SLR Turismo España explota. De hecho la plantilla del Corporativo (servicios centrales) que presta servicios a todos los hoteles de la cadena está en SLR Bahía mientras que el personal de los hoteles está en SLR Turismo está contratado por SLR Bahía. Ambas empresas, por tanto, funcionan como una sola en incluso en Alemania se presentan las cuentas consolidadas junto con las de la propiedad.

El I Plan de Igualdad de R2HOTELS y los diagnósticos previos de la situación de igualdad de las dos empresas ha sido negociado en el seno de una Comisión formada por 8 personas:

De una parte, como representación empresarial:

Por la empresa:

- Javier Martín Rodríguez
- Elizabeth Cabrera Alonso
- Alicia Armas Rodríguez
- Blanca Rioja Martínez

Por la representación de las trabajadoras y trabajadores:

- Carmen Gaya Delso, en representación de UGT
- Ángeles Caballero Álvarez, en calidad de representación de UGT
- Ana María Iglesias Vilariño, en representación de CCOO

4. Ámbito personal, territorial y temporal

Ámbito personal

El ámbito de aplicación del presente Plan de Igualdad se circunscribe a la totalidad de las personas trabajadoras de las empresas del grupo, mujeres y hombres de cualquier nivel jerárquico, grupo profesional, categoría y/o puesto de trabajo.

Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

Si durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad se incorpora a las entidades personal cedido por empresas de trabajo temporal, o se producen incorporaciones por subrogación, las medidas serán de aplicación también a estas personas trabajadoras durante los períodos de prestación de servicios.

Ámbito territorial

El ámbito de aplicación del presente Plan de Igualdad es nacional y abarca a todos los centros de trabajo especificados al inicio de este documento.

Ámbito temporal

El presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de cuatro años, desde el 9 de junio de 2023 hasta el 8 de junio de 2027.

5. Contexto y características generales de la entidad

R2 Hotels nace como un nuevo proyecto de una familia empresarial de Fuerteventura, donde buscan ofrecer una propuesta local de turismo de calidad, respetuosa con el entorno y la sociedad. La familia Rodríguez Ramírez compra el hotel Tofio, en Tarajalejo, lo reforma y lo rebautiza con el nombre de Bahía Playa, y es en el 2003 cuando construye el hotel Río Calma Hotel, Spa & Conference, en Costa Calma, al sur de Fuerteventura. Al año siguiente, 2004, se termina la construcción del hotel Pájara Beach Hotel & Spa, y ya se pone en marcha R2 Hotels, con la idea de desarrollar una pequeña cadena basada en el servicio excelente y la satisfacción de sus huéspedes que se fue asentando en la isla durante los siguientes años. En 2016 Schauinsland Reisen, uno de los principales touroperadores alemanes, adquiere el R2 Río Calma Hotel, Spa & Conference y continua con la gestión de los hoteles R2 Bahía Playa Design Hotel & Spa y R2 Pájara Beach Hotel & Spa. Schauinsland Reisen ya tenía un hotel en Mallorca y gran parte del complejo turístico R2 Maryvent Beach Apartments, también en Fuerteventura. Con esto, el accionariado local sale de la cadena, y la marca R2 Hotels pasa a ser gestionada por el touroperador alemán, muy consciente en materia sostenible y con la firme idea de seguir apostando por la calidad en la oferta a las personas viajeras.

Misión, visión y valores

Sería imposible hablar del futuro de nuestro grupo sin que este esté unido a la sostenibilidad. Nuestros hoteles se sitúan en entornos privilegiados que debemos cuidar, mimar y preparar para los años venideros. Es por ello que la apuesta por la sostenibilidad está presente en todos nuestros planes y estrategias de los próximos años, siempre en concordancia con nuestra misión y visión.

Misión:

Somos la cadena de hoteles y apartamentos que garantiza las mejores experiencias vacacionales de relax para toda la familia, gracias a nuestras localizaciones de primera línea de playa y nuestra excelente atención al huésped.

Visión:

Ofrecer la mejor experiencia de relax en tus vacaciones en primera línea de playa.

¿Qué somos?

- Somos servicio: una de nuestras máximas premisas que llevamos en nuestro ADN, para que quienes nos visiten se sientan cuidados y mimados, tal y como se merecen.
- Somos desconexión y relax: trabajamos incansablemente para que el ambiente de nuestros hoteles sea el perfecto para dejar descansar la mente y el cuerpo.

- Somos playa: el océano y la cálida arena son nuestros cercanos acompañantes y uno de los grandes atractivos que ofrecemos a nuestra clientela.
- Somos experiencias: las experiencias forman parte del recuerdo que se llevan nuestros y nuestras huéspedes, y por ello nos esmeramos en ofrecer las más especiales y memorables, para así complementar nuestro ambiente de desconexión y relax.
- Somos sostenibilidad: el cuidado del entorno de nuestros hoteles, de la sociedad y de la economía de las islas, forman el eje integrador de sostenibilidad donde trabajamos anualmente para ir alcanzando nuestros objetivos.

COMPROMISO CON LA CALIDAD

El ofrecer la mejor experiencia a nuestros y nuestras huéspedes es el corazón de nuestro negocio: nuestra razón de ser. Es por ello que nuestro sistema de revisión continua de nuestra propuesta se hace esencial para seguir siendo elegidos, año tras año, por la clientela. La evolución de los datos que ofrecen grandes plataformas como Tripadvisor o Holiday Check reflejan la mejoría sostenida en las valoraciones de nuestra clientela, acreditando así que, satisfacer las necesidades de nuestros y nuestras huéspedes es nuestro mayor deseo.

Hemos realizado inversiones y seguimos invirtiendo en tecnología para evitar contactos y aglomeraciones en nuestros hoteles y apartamentos.

- Echeckin hasta 72 horas previas a la llegada.
- Servicios informativos multimedia, con pantallas a la llegada del hotel y en los accesos a las zonas de restauración.
- Código QR en distintas zonas del hotel para acceder a toda la información y servicios ofrecidos en R2 Hotels.
- Nuevo canal de TV informativo en las habitaciones. Con información de todos nuestros servicios y horarios.
- Fomento del uso de la tarjeta de crédito para reducir al máximo el manejo de dinero en efectivo.
- Reducción del consumo de papel y el contacto físico enviando por email las facturas de la estancia y reduciendo los soportes físicos tanto internamente como con los proveedores

COMPROMISO CON LA COMUNIDAD

Ser consecuentes con nuestro compromiso, con nuestro entorno, nuestra gente y con la comunidad que habita allá donde hay un hotel de R2. Esa es una de nuestras

prioridades. Y no entendemos la sostenibilidad si no vigilamos y apoyamos a nuestra vecindad. Tenemos varias líneas de actuación como parte de nuestro PIC (Plan de Interacción con la Comunidad) en los lugares donde se sitúan nuestros establecimientos. Desarrollar la sociedad que nos acoge es una gran responsabilidad que tenemos y que no podemos dejar atrás. Para ello desarrollamos tres tipos de acciones:

1. Programas de formación interna que garantizan la actualización de los y las profesionales que forman nuestra familia para tratar de retener su talento en nuestra organización a través de formaciones funcionales y transversales.
2. Acuerdos de prácticas con múltiples escuelas y centros de formación de la Isla.
3. Patrocinios: Siempre hemos defendido que los patrocinios son necesarios para contribuir con la sociedad que nos acoge. Por ello, cada año tratamos de colaborar en aquellas actividades que nos ayudan a mantener las raíces de nuestro territorio y a desarrollar a sus gentes. Colaboraciones sociales, institucionales y/o deportivas tienen un valor y un efecto incalculable en nuestra sociedad.

3.1. Colaboraciones sociales:

- Colaboración con estancias para el Jurado de la Ruta de las Tapas de Fuerteventura 2019 y 2020 y bono estancia para las personas ganadoras.
- Colaboración con Festival Arena Negra 2019 Gran Tarajal.
- Colaboraciones con bonos estancia con murgas en los Carnavales.
- Colaboración con Asociación Cultural las Celas (Carnaval de Tenerife).

3.2. Colaboraciones con instituciones:

- Estancias gratuitas en R2 Hotels para las promociones hechas de Fuerteventura en diferentes países a través del Patronato de Turismo.
- Colaboración con bonos estancia en el Proyecto Maresum (Ayto Tuineje).
- Ser parte del programa Hoteles Amigos de UNICEF.

3.3. Colaboraciones deportivas:

- Colaboración 2019 con bonos estancia con Tuineje Bike Maraton.
- Colaboración con bonos estancia en el 1er mundial de Capoeira.
- Colaboración con bonos estancia en el Open de pesca de altura (Tuineje).
- Colaboración con almuerzo buffet para los y las participantes y bonos estancia en la vuelta a Fuerteventura en Kayak

COMPROMISO MEDIOAMBIENTAL

Conscientes de que el consumo energético es uno de los mayores elementos contaminantes del entorno, en R2 Hotels nos hemos propuesto desde 2017 actuar activamente en reducir los consumos de nuestras instalaciones y mitigar o minimizar su impacto medioambiental. Desde entonces, la puesta en marcha de varias iniciativas para mejorar la eficiencia energética nos ha llevado a reducir, de manera sostenida y continuada, el consumo de energía, y por tanto el impacto en el ecosistema



6. Compromiso del grupo de empresas con la Igualdad

R2 HOTELS expresa su compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los siguientes términos:

1. Capital humano
2. Igualdad de oportunidades
3. Conciliación de la vida profesional y personal

Con la entrada en vigor la normativa sobre planes de igualdad y su registro y la correspondiente a la transparencia retributiva, R2 HOTELS se ha inmerso en un proceso transformador de su política de igualdad para adaptarla a la situación actual, para ello en 2022, ha firmado su compromiso con la igualdad como testigo de su permanente mirada hacia la garantía del principio de igualdad de trato y de oportunidades.



COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

D. José Germán Belmonte Gras en calidad de director general de SLR BAHIA HOTELS, S.L.U.

DECLARA su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la corresponsabilidad, la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por esta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

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

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

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, con las propias personas trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Y para los efectos que resulte oportuno, lo firma en Costa Calma a 9 de septiembre de 2021


slr bahiahotels
C.I.F. B-17520057
Fdo. José Germán Belmonte Gras
56027 PALMA

7. Publicidad del Plan

El presente Plan de Igualdad estará a disposición de la plantilla de las dos empresas. Se potenciará la difusión a través de los canales internos de comunicación de las empresas (tablón de anuncios, pantallas electrónicas, correo electrónico...).

8. Resultados del diagnóstico de Igualdad

BAHÍA HOTELS

a) Condiciones generales

En el periodo de un año, del 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021 R2 HOTELS - BAHÍA ha contado con 101 personas dadas de alta como personal por cuenta ajena, 53 mujeres (52%) y 48 hombres (48%). Al estar los porcentajes por sexo entre el 40% y el 60% nos encontramos ante una empresa equilibrada.

La brecha de género, que se halla restando la tasa femenina menos la masculina, es de 4,95%

En R2 HOTELS - BAHÍA siguiendo datos absolutos de 2021, el índice de feminización es de 1,1 o lo que es lo mismo, nos encontramos que por cada mujer empleada en la empresa hay 0,90 hombres

PLANTILLA POR EDAD

La edad de las personas de la plantilla se concentra en los puntos medios, es decir de 30 a 49 años (64%), siendo la proporción de personas mayores de 50 de un 25% y los menores de 30 de un 11%. El 22% se encuentra entre 30 y 34 años.

PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS

En cuanto al nivel de estudios, de los datos conocidos (no hay información del 29% de la plantilla) el 12% tiene estudios universitarios (75% mujeres y 25% hombres) frente al 21% que tiene estudios de Secundaria (33% mujeres y 67% hombres). Hombres.

PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

El personal en R2 HOTELS - BAHÍA, tiene una vinculación laboral de tipo indefinida en un 88% de las contrataciones, y un 12% de tipo temporal, por lo que se puede afirmar que la plantilla es muy estable.

De los contratos temporales, el 33% corresponde a mujeres y el 67% a hombres y además, afectan al 8% de las mujeres de la plantilla femenina y al 17% de los hombres de la plantilla masculina por lo que podemos afirmar que la temporalidad recae en mayor medida en los hombres.

PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA

En este caso se refleja la apuesta por la solidez en la relación, ya que el 99% corresponden a contratos a jornada completa y un 1% a tiempo parcial que corresponde a un hombre.

PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD

El 32% de las personas que trabajan en R2 HOTELS - BAHÍA llevan entre 3 y 5 años en la empresa. En el personal con antigüedad de cinco o menos años hay un 36% de la plantilla de las que el 50% son mujeres.

Entre las personas con más antigüedad (más de 10 años) hay mayor proporción de mujeres (el 64%).

PLANTILLA POR CENTRO DE TRABAJO

Los centros de trabajo en los que desarrolla su actividad R2 HOTELS - BAHÍA son los servicios centrales en Fuerteventura, la central de Mallorca y el Hotel Bahía Kontiki en Lanzarote.

El 50% de la plantilla trabaja en los Servicios centrales (51% mujeres y 49% hombres), el 48% en el Hotel Bahía Kontiki (54% mujeres) y solo el 2% en la central de Mallorca (50% mujeres). En todos los centros la plantilla está equilibrada por sexo.

PLANTILLA POR CENTRO Y ÁREAS

Dentro de los servicios centrales, las áreas de Jardines y de Reservas tienen el 11% y 10% de la plantilla total. En el Hotel Bahía Tonkiki Pisos (con el 17% y Recepción (con el 11%) son las áreas más numerosas en cuanto a plantilla.

Se observa que, si bien la plantilla en su conjunto está equilibrada por sexos, en las distintas áreas las hay muy feminizadas o muy masculinizadas, destacando el área de Reservas con un índice de feminización de 9, RRHH/Personal con un índice de 7 y en el Hotel Tonkiki, Pisos con un índice de feminización de 4,67. En áreas como Jardines o SSTT todas las personas trabajadoras son hombres.

PLANTILLA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En el convenio colectivo de Las Palmas existen 5 categorías o niveles (Del nivel I al V) y en el de Baleares 6 niveles (del primero al sexto)

En el grupo de oficiales de tercera y especialistas es donde se agrupa el 23% de la plantilla, con un 52% de mujeres y un 48% de hombres. En el grupo de oficiales administrativos, con un 22% de la plantilla, hay un 77% de mujeres y un 23% de hombres y en el grupo de Trabajadores mayores de 18 años, con un 16% de la plantilla, un 38% de mujeres y un 63% de hombres.

PLANTILLA POR PUESTO DE TRABAJO

En R2 HOTELS - BAHÍA existen 31 puestos de trabajo, con la plantilla bastante repartida. Los puestos de Ayudante de camarero/a, Ayudante de cocina, Camarero/a y Recepcionista ocupan al 63% de la plantilla, con un porcentaje de distribución equilibrado.

b) Proceso de selección, contratación

Durante el año de estudio, 2021, en R2 HOTELS – BAHÍA se han producido 26 altas nuevas en la compañía, un 50% de ellas han sido de mujeres y un 50% de hombres.

Las altas en el periodo suponen un 26% de la plantilla del año 2021, 13 mujeres y 13 hombres.

Las edades de las personas contratadas en mayor proporción van desde 20 a 44, es decir personas jóvenes. Las dos personas de más de 45 años contratadas han sido mujeres.

El 54% de los contratos han sido indefinidos (64% a mujeres) y el 46% temporales (33% a mujeres).

El 96% de los contratos del año son a tiempo completo, frente al 4% a tiempo parcial, que recaen sobre un hombre.

El 19% de las contrataciones se han realizado en el puesto de Camarero/a de piso (80% mujeres), seguido de 15% de contratación en los puestos de Auxiliar administrativo (100% mujeres) y recepcionistas de noche (100% hombres). También se han contratado 3 Administrativos/as mujeres y 3 Jardineros/as hombres.

PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN

Los factores que determinan que la empresa inicie un proceso de selección y contratación tienen que ver con necesidades productivas y/o subidas de ocupación.

Todas las vacantes se publican en la web, donde las personas candidatas pueden subir su CV. Además, determinados puestos se publican también en LinkedIn y Turijobs.

En el proceso de selección intervienen los/las jefes/as de departamento y el/la Director/a del Hotel, que aprueba la contratación y en determinados casos también el/la directora/a de RRHH.

Se dispone de descripciones de puesto de trabajo para los perfiles de las nuevas contrataciones.

La última decisión sobre la incorporación es consensuada. Los candidatos y candidatas los eligen los/las jefes/as de departamento, pero hay ocasiones en las que interviene el/la Director/a o incluso el/la directora/a de RRHH.

No se observan barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía. No obstante sí hay puestos o departamentos en la compañía que estén especialmente masculinizados como Jardinería, Mantenimiento e Informática, en todos los casos porque no hay mujeres interesadas.

PUNTOS FUERTES

- Publicación en diferentes medios web y portales de empleo.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Establecimiento de un procedimiento de contratación
- Aunar criterios en cuanto a descripción de puestos a cubrir, perfiles necesarios y requisitos a cumplir.
- Asegurar la capacitación en procesos de selección sin sesgos de género de las personas que intervienen en el proceso.
- Revisar la solicitud de empleo, para valorar modificar cuando sea posible las cuestiones relacionadas con horarios y disponibilidad.
- Revisar el lenguaje para garantizar que se realice un uso no sexista del lenguaje e imagen en las ofertas de empleo (se habla de candidatos).
- Realizar un seguimiento estadístico de los procesos de selección y verificar que en la terna finalista se incluyen candidaturas de ambos sexos.
- Visibilizar el compromiso de la empresa con la contratación de mujeres.

c) Formación

En la empresa existe un plan de formación que diseña el departamento de RRHH con aprobación previa de Dirección, con el objetivo de garantizar que las personas trabajadoras de R2 HOTELS - BAHÍA ajusten sus capacidades actuales y futuras a las necesidades de la misma, contribuyendo a su crecimiento personal y profesional.

Normalmente los cursos suelen ser los mismos ya que muchos de ellos son obligatorios por puesto.

Para detectar las necesidades formativas y seleccionar las acciones formativas a poner en marcha, se tiene en cuenta que hay muchos cursos obligatorios para el desempeño del trabajo; PRL, contraincendios, legionela, trabajos en altura, etc...

Para garantizar que todas las personas realicen la formación obligatoria, en caso de que alguna persona de la plantilla no pueda acudir a la convocatoria, se pone una fecha adicional.

Esta formación se realiza en el lugar y en el horario de trabajo y ocasionalmente online.

Los cursos se imparten dentro de la jornada laboral y si en algún caso no es así, a la persona se le compensa con igual tiempo de descanso.

En el plan de formación no se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo.

No se ha ofrecido formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, ni formación específica para mujeres.

En cuanto a la formación ofrecida en el periodo de estudio, se han realizado 15 cursos, con la siguiente distribución entre hombres y mujeres: 104 personas 56 mujeres y 48 hombres (54% mujeres, 46% hombres).

PUNTOS FUERTES

- Plan de formación con cursos que parten de las necesidades personales con el objetivo de mejora de las competencias para el empleo.
- Seguimiento anual del Plan de Formación por curso y sexo.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Seguimiento del impacto de la formación por sexo.
- Favorecer la formación de mujeres en contenidos dirigidos a puestos en los que está infrarrepresentada.
- Incluir en el plan de formación cursos sobre igualdad de género en el ámbito laboral para toda la plantilla.
- Incluir formación en capacitación en procesos de selección y promoción desde la perspectiva de género para personal directivo y mandos intermedios.
- Realizar un estudio de necesidades directamente a la plantilla sobre intereses en formación.
- Capacitación a mandos intermedios y personal con capacidad en la toma de decisiones en sesgos de género y medidas para la promoción de la igualdad.

d) Promoción Profesional

Hoy en día no existe un procedimiento para la promoción.

Durante 2021 ha habido 3 promociones: dos en el Hotel Kontiki (un hombre y una mujer) y una promoción en servicios centrales (una mujer).

Los requisitos que se tienen en cuenta a la hora de promocionar al personal son desempeño y actitud. No hay nada estandarizado sino que es la persona responsable la que va evaluando a la persona promocionada.

En la decisión de una promoción interna intervienen el Director de RRHH, Director/a de Hotel y el Director General.

La existencia de vacantes se comunica al personal mediante Email o en el tablón de anuncios.

No se imparte formación en la empresa ligada directamente a la promoción.

No es habitual la promoción ligada a la movilidad geográfica.

No se observan dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa, sino todo lo contrario; en los últimos tiempos las promociones suelen ser de mujeres.

No se considera que las responsabilidades familiares pudieran influir en la promoción dentro de la empresa.

PUNTOS FUERTES

- Promoción de mujeres

ÁREAS DE DESARROLLO

- Integrar medidas de acción positiva a la hora de acceder mujeres a puestos de responsabilidad, partiendo de mismos criterios de capacidad y mérito.
- Evaluar cada proceso de promoción desde la perspectiva de género.
- Implantación de procedimiento para la promoción profesional
- Revisión de los requisitos de evaluación de personal a la hora de promocionar.
- Visión de la directiva sobre la igualdad y la promoción.

e) Clasificación profesional

En R2 HOTELS - BAHÍA se aplica una clasificación profesional basada en categorías y puestos.

f) Condiciones de trabajo y auditoría retributiva

Como hemos visto, la plantilla de R2 HOTELS - BAHÍA es contratada a tiempo completo; de forma residual, existe algún caso de contratación a jornada parcial.

El tiempo de trabajo se registra diariamente a través del sistema de fichaje.

Según recoge el convenio colectivo de Hostelería de Las Palmas, la duración de la jornada ordinaria será de 40 horas semanales de trabajo efectivo. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, continuada o partida, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Esta jornada constituye un cómputo anual de 1819 horas de trabajo efectivo.

La jornada de trabajo diaria podrá ser continuada o partida, salvo para el personal de Administración que será siempre continuada.

En caso necesario y en determinados puestos que así lo permiten, se adaptan los horarios de trabajo.

En la jornada partida los turnos, que serán como máximo dos al día, tendrán un máximo de seis horas y un mínimo de dos.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente han de transcurrir como mínimo 12 horas, en atención al régimen de turnos que tiene el sector.

El descanso semanal será de dos días consecutivos, siendo potestad de la empresa el fijar a cada trabajador/a los dos días a disfrutar.

TELETRABAJO:

En ciertos departamentos, (como Administración), las personas que quieren teletrabajar tienen la opción de hacerlo; no obstante no hay personas que teletrabajen.

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL

No existe una política definida en este sentido.

PUNTOS FUERTES

- No existe parcialidad en la contratación.

ÁREA DE DESARROLLO

- Desarrollar medidas para la garantía de la desconexión digital.

Resultados de la auditoría retributiva

La valoración de puestos de trabajo consiste en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en ese momento.

Se ha realizado con el método de puntos por factor teniendo en cuenta 4 tipos de factores y varios factores:

A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES

- Formación
- Inglés
- Alemán
- Polaco
- Informática
- Destreza máquinas
- Experiencia en el puesto
- Destreza manual

B. RESPONSABILIDAD

- Organización
- Supervisión
- Personas a cargo
- Nº habitaciones
- Ámbito

C. ESFUERZO

- Postura
- Concentración
- PVD
- Esfuerzo emocional plazos

D. CONDICIONES DE TRABAJO

- Viajes
- Fines de semana

Para cada uno de los puestos se elige el nivel de graduación de cada factor y esto nos proporciona un valor numérico para cada uno. Con esta puntuación se pueden clasificar los puestos en escalas según los rangos de puntos para así realizar las comparaciones de puestos de igual valor.

Se considera que todos los puestos pertenecientes a la misma escala aportan a la empresa el mismo valor.

De esta manera, agrupando por trabajos de igual valor tal como nos indica el RD902/2020, tenemos que:

El 47% de la plantilla está en la escala 06 y el 31% en la Escala 05. Con mucha diferencia hay un 11% de la plantilla en las escalas 01 y 04 y un 1% en la escala 02.

Las escalas 01 y 02 están masculinizadas, existiendo en ambas infrarrepresentación femenina. Las escalas 04 y 06 están equilibradas, y la escala 05 está feminizada.

A pesar de que la plantilla global está equilibrada, vemos que por escalas hay diferentes proporciones de mujeres y hombres.

Con estos datos observamos la segregación vertical que existe en la empresa, así como la segregación horizontal por puestos.

La brecha global de las medias equiparadas del 26% es una brecha importante que se debe, sin duda, a la diferencia entre los complementos salariales de hombres y mujeres, pero sin tener en cuenta los trabajos de igual valor.

Si lo miramos por escalas, en la escala 02, en la que no hay mujeres no podemos comparar la brecha.

En la escala 01 la brecha es del 28% y en la 06 la brecha es mínima (3%). En las escalas 04 y 05 las brechas son negativas.

Hay que señalar algo importante y es que en las escalas 04, 05 y 06 el salario supone más del 84% de la retribución total y, como los salarios se pagan de acuerdo con el convenio, las brechas no son importantes.

En la escala 01, en hombres el salario supone un 30% del total de las retribuciones y en mujeres un 45%.

Si dividimos las retribuciones en cuartiles, obteniendo 4 bandas retributivas (baja, media baja, media alta y alta) observamos la distribución de hombres y mujeres entre ellas y tenemos lo siguiente: El 27% de los hombres de la plantilla masculina y el 26% de las mujeres de la plantilla femenina se encuentran en el rango bajo de retribuciones, mientras que el 23% de las mujeres y el 27% de los hombres se encuentran en el rango alto.

Esto supone que las retribuciones están algo sesgadas por sexo (1 punto porcentual menos de mujeres que de hombres en salarios bajos y 4 puntos porcentuales menos de mujeres que de hombres en salarios altos).

Por su parte, en la franja media se encuentra el 46% de la plantilla masculina frente al 51% de la plantilla de mujeres, porcentajes con diferencia de 5 puntos.

ÁREAS DE VALOR

- Retribuciones de acuerdo a convenio

ÁREA DE DESARROLLO

- Establecimiento de la política retributiva de la empresa y de la estructura salarial, incluyendo la definición y las condiciones de todos los elementos, pluses o complementos del sector o de la empresa.
- Revisión de la clasificación profesional y la valoración de puestos de trabajo para comprobar que garantiza la no discriminación por género, definiendo cuándo, cómo y por qué se recurrirá a la movilidad funcional, haciendo así transparente el método para cubrir puestos vacantes y evitar la infrarrepresentación femenina existente en puestos de mayor valor.

g) Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

PLANTILLA POR RESPONSABILIDADES FAMILIARES

La plantilla con hijas e hijos con edad menor a los 26 años representa el 45% de la misma, el 60% de las trabajadoras y el 40% de los trabajadores, tendrían responsabilidades.

Solo hay dos reducciones de jornada: una por guarda legal de menor y otra por cuidado de menor con enfermedad grave. Ambas reducciones son de mujeres.

No se conocen beneficios sociales como clases de idiomas y formación gratuitas, seguro médico y dental, retribución flexible, día libre por el cumpleaños, plataforma de gimnasios, etc.

PERMISOS LABORALES RETRIBUIDOS

En el año 2021 se han gestionado 9 permisos laborales. Es decir, motivos por los cuales la persona trabajadora está autorizada a no ir a trabajar. 8 han sido de mujeres y 1 de un hombre.

Los permisos retribuidos corresponden a fallecimiento de familiares, hospitalización de familiar, accidente o enfermedad de familiar.

BAJAS LABORALES POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE TRABAJO, MATERNIDAD Y PATERNIDAD

En cuanto a las bajas laborales por enfermedad o accidente de trabajo, maternidad y paternidad, el 46% han sido solicitados por mujeres y el 54% por hombres. Sin embargo, en cuanto a días de baja las mujeres han tenido el 33% del total y los hombres el 67%.

PUNTOS FUERTES

-

ÁREAS DE DESARROLLO

- Informar al personal de R2 HOTELS - BAHÍA de las medidas existentes para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

h) Infrarrepresentación femenina

R2 HOTELS - BAHÍA es una empresa en la que no existe infrarrepresentación femenina global ya que está formada por un 52% de mujeres y un 48% de hombres.

No obstante, hay puestos en los que existe infrarrepresentación femenina. Se adjunta tabla con los puestos en los que hay menos de un 25% de mujeres (en todos menos uno no hay mujeres)

PUNTOS FUERTES

- En la empresa existe compromiso con la igualdad.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Incorporar mujeres en la compañía en las áreas en la que está infrarrepresentada.
- Difundir el compromiso de R2 HOTELS - BAHÍA con la contratación de mujeres.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En R2 HOTELS - BAHÍA existe un Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso que tiene como objeto el establecimiento de compromisos por parte de la empresa para la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso moral, sexual o por razón de sexo en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar su solución.

PUNTOS FUERTES

- Existencia de protocolo
- Establecimiento de un canal de denuncias confidencial.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Incorporar medidas de prevención de acoso sexual y por razón de sexo (códigos de buenas prácticas, formación, campañas de sensibilización, ...)
- Crear figuras de referencia para atender situaciones de acoso sexual o por razón de sexo por centro de trabajo.
- Formación al personal instructor y al equipo de apoyo que tienen alguna función en la prevención y/o actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Realizar el seguimiento semestral del protocolo, con identificación de medidas de prevención y activación del protocolo.

j) Salud y género

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales se aplica para la reducción de peligros y enfermedades asociadas a la actividad laboral.

Se contemplan actividades relacionadas con el bienestar general o la salud asociada al sexo como el curso de bienestar profesional para camareras/os de pisos.

PUNTOS FUERTES

- Implantación de protocolos y medidas relacionadas con los cuidados de salud en el trabajo.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Campañas de autocuidado y promoción de la salud, contemplando las diferencias por sexo.
- Atención especial de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.

k) Comunicación e imagen

Se cuida no utilizar lenguaje sexista, en las comunicaciones internas y externas se utilizan mensajes que contengan imágenes no sexistas, pero aún existen documentos que deben ser revisados para su adaptación al uso de lenguaje inclusivo.

La comunicación se realiza por medio de reuniones, correo electrónico, tableros de anuncios y pantallas instaladas en los comedores de personal

A través de email y tablón de anuncios se han realizado campañas de comunicación o sensibilización de temas específicos como Accidentes de circulación. Donación de sangre, Donación a Unicef....

PUNTOS FUERTES

- Existe una multiplicidad de canales y medios para difundir y comunicar en R2 HOTELS - BAHÍA.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Incorporar como nuevo valor a la comunicación la igualdad.
- En los canales de comunicación apertura de uno específico sobre actualidad en materia de igualdad.
- Campañas anuales de igualdad en fechas relevantes (8 de marzo, 25 de noviembre, ...)
- Revisión de lenguaje e imagen a un uso no sexista, evitando y eliminando el masculino como genérico.
- Difusión del compromiso de R2 HOTELS - BAHÍA con la igualdad.
- Adhesión a programas de entidades públicas y privadas que apoyen la igualdad en el ámbito laboral.
- En los canales de comunicación dar cobertura y visibilidad a las mujeres que trabajan en R2 HOTELS - BAHÍA.

Cuestionario a la plantilla

Se ha facilitado la realización de una encuesta a toda la plantilla de R2 HOTELS para conocer su opinión sobre las áreas de actuación del Plan de Igualdad.

TÉCNICA: Cuestionario

Modalidad: Online

Fecha de realización: febrero-mayo de 2022

Respuestas obtenidas: 80, lo que supone un 12% de la plantilla que hubo en 2021.

De las 80 respuestas, 46 son de mujeres y 34 de hombres, es decir un 58% de mujeres y un 42% de hombres. Las mujeres de la plantilla, que suponen un 52% han contestado en mayor medida que los hombres, que suponen un 48% de la misma.

Como hemos indicado anteriormente, la fiabilidad estadística no es la óptima, pero nos puede dar una idea de las inquietudes de la plantilla por los temas de igualdad.

Al 71% del total le importa mucho la igualdad en la empresa (65% de las mujeres y 35% de los hombres).

Un 16% del total manifiesta que le importa bastante. Entre los que les importa bastante y mucho (87% del total) están un 91% de las mujeres y un 83% de los hombres.

A un 3% no les interesa nada la igualdad de oportunidades.

Además de todas estas preguntas cerradas se dio la oportunidad de realizar comentarios abiertos sobre el plan de igualdad y cualquier aspecto relacionado con la igualdad. De las 80 personas que contestaron al cuestionario, hicieron comentarios 26, un 33% del total de los que el 69% eran mujeres y el 31% hombres. La concentración por sexo ha sido el 39% de las mujeres y el 24% de los hombres.

SRL TURISMO ESPAÑA

a) Condiciones generales

En el periodo de un año, del 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021 R2 HOTELS - TURISMO ESPAÑA ha contado con 653 personas dadas de alta como personal por cuenta ajena, 326 mujeres (50%) y 327 hombres (50%). Al estar los porcentajes por sexo entre el 40% y el 60% nos encontramos ante una empresa equilibrada.

En la Encuesta de Población Activa, la participación de mujeres con respecto a los hombres en la rama de actividad de Hostelería (CNAE I55) es de un 51%, por lo que R2 HOTELS - TURISMO ESPAÑA se acerca mucho a la media nacional del sector.

La brecha de género, que se halla restando la tasa femenina menos la masculina, es de 4,95%

En R2 HOTELS - TURISMO ESPAÑA siguiendo datos absolutos de 2021, el índice de feminización es de -0.15 o lo que es lo mismo, nos encontramos que por cada mujer empleada en la empresa hay 1,00 hombres.

El dato de 653 personas en plantilla se corresponde con todas las personas que han estado de alta en algún momento de 2021 y este es el dato que vamos a tomar como referencia para trabajar en el diagnóstico.

Como se ha mencionado anteriormente estamos ante una empresa equilibrada, y por tanto no existe infrarrepresentación femenina.

La edad media del personal de R2 HOTELS - TURISMO ESPAÑA se sitúa en los 41,20 años, siendo de 41,88 años en el caso de las mujeres y de 40,52 años en el caso de los hombres.

El 41% de las personas que trabajan en R2 HOTELS - TURISMO ESPAÑA llevan entre 0 y 1 años en la empresa. En el personal con antigüedad de cinco o menos años hay un 67% de la plantilla de las que el 47% son mujeres.

Entre las personas con más antigüedad (más de 10 años) hay mayor proporción de mujeres (el 64%).

Entre las personas con más antigüedad (más de 10 años) hay mayor proporción de mujeres (el 64%).

En cuanto al nivel de estudios, de los datos conocidos (no hay información del 7% de la plantilla) el 4% tiene estudios universitarios (40% mujeres y 60% hombres) frente al 61% que tiene estudios primarios (hasta finalización de la ESO) un 50% de mujeres, y un 30% con estudios secundarios (46% mujeres y 54% hombres).

El personal en R2 HOTELS - TURISMO ESPAÑA, tiene una vinculación laboral de tipo indefinida en un 48% de las contrataciones (además hay un 8% de fijos discontinuos), y un 43% de tipo temporal, por lo que se puede afirmar que la plantilla es no muy estable.

De los contratos temporales, el 46% corresponde a mujeres y el 54% a hombres y además, afectan al 40% de las mujeres de la plantilla femenina y al 47% de los hombres de la plantilla masculina por lo que podemos afirmar que la temporalidad recae en mayor medida en los hombres.

Otro aspecto, relacionado con el tipo de contrato, es el tiempo de trabajo que regula. En este caso se refleja la apuesta por la solidez en la relación, ya que el 91% corresponden a contratos a jornada completa y solo un 0,15% a tiempo parcial que corresponde a un hombre. El resto corresponde a la jornada de las personas con contratos fijos/discontinuos, que son también a tiempo completo.

El 31% de la plantilla trabaja en el Hotel Pájara Beach; un 44% de mujeres y un 56% de hombres. El 27% trabaja en el Hotel Río Calma (un 47% mujeres y un 53% hombres). En el Hotel Bahía Playa trabaja el 15% de la plantilla (62% mujeres y 38% hombres).

En el grupo de oficiales de tercera y especialistas es donde se agrupa el 23% de la plantilla, con un 73% de mujeres y un 27% de hombres. En el grupo de Trabajadores/as mayores de 18 años se agrupa el 22% de la plantilla con un 34% de mujeres y un 66% de hombres. Los y las oficiales de tercera especialistas ocupan al 10% de la plantilla (31% mujeres y 69% hombres). El resto de grupos ocupa cada uno a menos del 5% de la plantilla.

En R2 HOTELS - TURISMO ESPAÑA existen 45 puestos de trabajo, con la plantilla bastante repartida. Los puestos de Camarera/o de pisos, Ayudante de camarero/a, Ayudante de cocina, Camarero/a y Oficial de mantenimiento ocupan al 63% de la plantilla, con un porcentaje de distribución equilibrado.

La segregación ocupacional, identifica cómo ciertos puestos de trabajo son desarrollados por un sexo determinado. En R2 HOTELS - TURISMO ESPAÑA encontramos esta diferenciación de posiciones en la empresa, con puestos ocupados 100% por hombres y otros 100% por mujeres, si bien es cierto que algunas de esas posiciones son ocupadas por una persona o dos, por lo que no se pueden sacar informaciones concluyentes.

Donde sí está muy clara esta segregación es en los puestos de Dependiente/a, Gobernante/a y Subgobernante/a, Camarero/a de piso, Administrativo/a, Limpiador/a por mujeres, mientras que los puestos de Fregador/a, Oficial de mantenimiento, Jefe/a partida, Mozo/a limpieza y 2º Jefe/a de cocina hay una proporción de más del 85% de hombres. Se reproducen los estereotipos de género en determinados puestos de trabajo.

Respecto a las áreas estudiadas en el diagnóstico para poder instaurar medidas en el Plan de Igualdad tenemos lo siguiente:

b) Proceso de selección, contratación

Durante el año de estudio, 2021, en R2 HOTELS – TURISMO ESPAÑA se han producido 316 altas nuevas en la compañía, un 48% de ellas han sido de mujeres y un 52% de hombres.

Las altas en el periodo suponen un 48% de la plantilla del año 2021, y fueron 152 mujeres y 164 hombres.

Las edades de las personas contratadas desde 18 a 44, es decir personas jóvenes, ocupan el 66% de las contrataciones. A partir de los 45 años el porcentaje de edades de las contrataciones baja hasta el 2% de las personas de 60 años en adelante.

El 8% de los contratos han sido indefinidos (40% a mujeres) y el 80% temporales (47% a mujeres). Además ha habido 28 contrataciones (un 28%) de personas fijas discontinuas (63% mujeres).

El 88% de los contratos del año son a tiempo completo, no habiendo contratos a tiempo parcial. El 12% restante corresponde a contratos fijos discontinuos, que recaen un 63% en mujeres.

El 25% de las contrataciones se han realizado en el puesto de Ayudante de camarero/a (40% mujeres), seguido de 22% de las contrataciones se han realizado en el puesto de Camarero/a de piso (87% mujeres) y Ayudante de cocina con el 12% de contrataciones y el 59% de mujeres.

PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN

Los factores que determinan que la empresa inicie un proceso de selección y contratación tienen que ver con necesidades productivas y/o subidas de ocupación.

Todas las vacantes se publican en la web, donde las personas candidatas pueden subir su CV. Además, determinados puestos se publican también en LinkedIn y Turijobs.

En el proceso de selección intervienen los jefes de departamento y el Director/a del Hotel, que aprueba la contratación y en determinados casos Director de RRHH.

Se dispone de descripciones de puesto de trabajo para los perfiles de las nuevas contrataciones.

La última decisión sobre la incorporación es consensuada. Los candidatos los eligen los jefes de departamento, pero hay ocasiones en las que interviene el Director/a o incluso el Director de RRHH.

No se observan barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía. No obstante sí hay puestos o departamentos en la compañía que estén especialmente masculinizados como Jardinería, Mantenimiento e Informática, en todos los casos porque no hay mujeres interesadas.

PUNTOS FUERTES

- Publicación en diferentes medios web y portales de empleo.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Establecimiento de un procedimiento de contratación
- Aunar criterios en cuanto a descripción de puestos a cubrir, perfiles necesarios y requisitos a cumplir.
- Asegurar la capacitación en procesos de selección sin sesgos de género de las personas que intervienen en el proceso.
- Revisar la solicitud de empleo, para valorar modificar cuando sea posible las cuestiones relacionadas con horarios y disponibilidad.
- Revisar el lenguaje para garantizar que se realice un uso no sexista del lenguaje e imagen en las ofertas de empleo (se habla de candidatos).
- Realizar un seguimiento estadístico de los procesos de selección y verificar que en la terna finalista se incluyen candidaturas de ambos sexos.
- Visibilizar el compromiso de la empresa con la contratación de mujeres.

c) Formación

En la empresa existe un plan de formación que diseña el departamento de RRHH con aprobación previa de Dirección, con el objetivo de garantizar que las personas trabajadoras de R2 HOTELS - TURISMO ESPAÑA ajusten sus capacidades actuales y futuras a las necesidades de la misma, contribuyendo a su crecimiento personal y profesional.

Normalmente los cursos suelen ser los mismos ya que muchos de ellos son obligatorios por puesto.

Para detectar las necesidades formativas y seleccionar las acciones formativas a poner en marcha, se tiene en cuenta que hay muchos cursos obligatorios para el desempeño del trabajo; PRL, contraincendios, legionela, trabajos en altura, etc...

En alguna ocasión se realiza alguna acción para los jefes de departamento, sobre todo para la gestión de equipos y liderazgo.

Las ofertas de formación no se difunden sino que se convoca a cada departamento a las formaciones.

Como la formación impartida tiene carácter obligatorio, no es necesario tener criterios de selección para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación ya que, por ejemplo, si se realiza un curso de bienestar para el departamento de pisos, debe acudir todo el departamento.

Para garantizar que todas las personas realicen la formación obligatoria, en caso de que alguna persona de la plantilla no pueda acudir a la convocatoria, se pone una fecha adicional.

Esta formación se realiza en el lugar y en el horario de trabajo y ocasionalmente online.

Los cursos se imparten dentro de la jornada laboral y si en algún caso no es así, a la persona se le compensa con igual tiempo de descanso.

En el plan de formación no se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo.

No se ha ofrecido formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, ni formación específica para mujeres.

En cuanto a la formación ofrecida en el periodo de estudio, se han realizado 48 cursos distintos, con 424 alumnos y alumnas y con un total de 1736 horas de formación:

El 51% de las personas formadas han sido mujeres y el 49% hombres.

A pesar de que han sido más las mujeres que los hombres formados, las horas de formación han sido menores para las mujeres (782 horas, frente a 954 de los hombres, o lo que es lo mismo un 45% de las horas han sido realizadas por mujeres y un 55% por hombres.

PUNTOS FUERTES

- Plan de formación con cursos que parten de las necesidades personales con el objetivo de mejora de las competencias para el empleo.
- Seguimiento anual del Plan de Formación por curso y sexo.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Seguimiento del impacto de la formación por sexo.
- Favorecer la formación de mujeres en contenidos dirigidos a puestos en los que está infrarrepresentada.

- Incluir en el plan de formación cursos sobre igualdad de género en el ámbito laboral para toda la plantilla.
- Incluir formación en capacitación en procesos de selección y promoción desde la perspectiva de género para personal directivo y mandos intermedios.
- Realizar un estudio de necesidades directamente a la plantilla sobre intereses en formación.
- Capacitación a mandos intermedios y personal con capacidad en la toma de decisiones en sesgos de género y medidas para la promoción de la igualdad.

d) Promoción Profesional

Hoy en día no existe un procedimiento para la promoción.

Durante 2021 ha habido 20 promociones: 3 en el Hotel Bahía Playa, 7 en el Hotel Pájara Beach y 10 en el Hotel Río Calma. De todas ellas, un 40% de las promociones ha sido de mujeres y un 60% de hombres.

Los requisitos que se tienen en cuenta a la hora de promocionar al personal son desempeño y actitud. No hay nada estandarizado sino que es la persona responsable la que va evaluando a la persona promocionada.

En la decisión de una promoción interna intervienen el Director de RRHH, Director/a de Hotel y el Director General.

La existencia de vacantes se comunica al personal mediante Email o en el tablón de anuncios.

No se imparte formación en la empresa ligada directamente a la promoción.

No es habitual la promoción ligada a la movilidad geográfica.

No se observan dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa, sino todo lo contrario; en los últimos tiempos las promociones suelen ser de mujeres.

No se considera que las responsabilidades familiares pudieran influir en la promoción dentro de la empresa.

PUNTOS FUERTES

- Promoción de mujeres

ÁREAS DE DESARROLLO

- Integrar medidas de acción positiva a la hora de acceder mujeres a puestos de responsabilidad, partiendo de mismos criterios de capacidad y mérito.

- Evaluar cada proceso de promoción desde la perspectiva de género.
- Implantación de procedimiento para la promoción profesional
- Revisión de los requisitos de evaluación de personal a la hora de promocionar.
- Visión de la directiva sobre la igualdad y la promoción.

e) Clasificación profesional

En R2 HOTELS - TURISMO ESPAÑA se aplica una clasificación profesional basada en grupos profesionales y puestos.

f) Condiciones de trabajo y auditoría retributiva

Como hemos visto, la plantilla de R2 HOTELS - TURISMO ESPAÑA es contratada a tiempo completo.

El tiempo de trabajo se registra diariamente a través del sistema de fichaje.

Según recoge el convenio colectivo de Hostelería de Las Palmas, la duración de la jornada ordinaria será de 40 horas semanales de trabajo efectivo. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, continuada o partida, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Esta jornada constituye un cómputo anual de 1819 horas de trabajo efectivo.

La jornada de trabajo diaria podrá ser continuada o partida, salvo para el personal de Administración que será siempre continuada.

En caso necesario y en determinados puestos que así lo permiten, se adaptan los horarios de trabajo.

En la jornada partida los turnos, que serán como máximo dos al día, tendrán un máximo de seis horas y un mínimo de dos.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente han de transcurrir como mínimo 12 horas, en atención al régimen de turnos que tiene el sector.

El descanso semanal será de dos días consecutivos, siendo potestad de la empresa el fijar a cada trabajador/a los dos días a disfrutar.

TELETRABAJO:

En ciertos departamentos, (como Administración), las personas que quieren teletrabajar lo pueden hacer, pero no hay nadie que lo haga.

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL

No existe una política definida en este sentido.

PUNTOS FUERTES

- No existe parcialidad en la contratación.

ÁREA DE DESARROLLO

- Desarrollar medidas para la garantía de la desconexión digital.

Resultados de la auditoría retributiva

La valoración de los puestos de igual valor se ha realizado por el sistema de valoración de puntos por factor, obteniendo 6 escalas.

El 78% de la plantilla está en la escala 06. Con mucha diferencia hay un 13% en la Escala 05, un 7% en la escala 04 y un 1% en las escalas 01 y 03.

Todas las escalas, excepto la 05 están equilibradas (entre el 40% y el 60% de cada sexo). En la escala 05 hay un 29% de mujeres. Los puestos masculinizados dentro de la escala 05 son Oficial de mantenimiento, Jefe/a de partida y Jefe/a de Sector. Las escalas 01 y 03 están equilibradas.

Por tanto, la plantilla global está equilibrada, y por escalas también excepto en la escala 05.

Con estos datos observamos que no existe segregación vertical aunque sí segregación horizontal por puestos.

Si tenemos en cuenta la media de las retribuciones equiparadas, en la escala 01 la brecha es del 34% que se debe a la gran diferencia de los complementos salariales a favor de los hombres. En la escala 03 la brecha global es de un 30% también debido a las diferencias de los complementos. En las escalas 04, 05 y 06 las brechas van disminuyendo, quedando en la escala 06 en el 0%.

Hay que señalar algo importante y es que en la escala 01 los complementos suponen el 59% de la retribución total de los hombres y el 33% de la de las mujeres.

A medida que bajan las escalas el porcentaje que suponen los complementos salariales sobre la retribución total disminuye y esto hace que como los salarios se pagan de acuerdo con el convenio, las brechas también bajen.

Para acercarnos lo más posible a la realidad, el estudio de cada uno de los conceptos retributivos se realizará con las **retribuciones equiparadas y teniendo en cuenta para las medias solo a las personas que cobran dichos conceptos y separados por escalas.**

Las diferencias existentes en euros entre las medias anuales de los complementos de mujeres y hombres Plus de vestuario, PP bolsa vacaciones y Manutención van desde los 0,63 euros a los 3,91. No obstante, en el Complemento a bruto hay una diferencia a favor de los hombres de 3.652 euros. En el Complemento a líquido hay una diferencia a favor de los hombres de 6.377.

Si dividimos las retribuciones en cuartiles, obteniendo 4 bandas retributivas (baja, media baja, media alta y alta) observamos la distribución de hombres y mujeres entre ellas y tenemos que el 26% de los hombres de la plantilla masculina y el 25% de las mujeres de la plantilla femenina se encuentran en el rango bajo de retribuciones, mientras que el 25% de las mujeres y el 24% de los hombres se encuentran en el rango alto.

Esto supone que las retribuciones están algo sesgadas por sexo (1 punto porcentual menos de mujeres que de hombres en salarios bajos y 1 punto porcentual más de mujeres que de hombres en salarios altos).

Por su parte, en la franja media se encuentra el 50% de la plantilla masculina frente al 50% de la plantilla de mujeres, porcentajes sin diferencias.

ÁREAS DE VALOR

- Retribuciones de acuerdo a convenio

ÁREA DE DESARROLLO

- Establecimiento de la política retributiva de la empresa y de la estructura salarial, incluyendo la definición y las condiciones de todos los elementos, pluses o complementos del sector o de la empresa.
- Revisión de la clasificación profesional y la valoración de puestos de trabajo para comprobar que garantiza la no discriminación por género, definiendo cuándo, cómo y por qué se recurrirá a la movilidad funcional, haciendo así transparente el método para cubrir puestos vacantes y evitar la infrarrepresentación femenina existente en puestos de mayor valor.

g) Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

PLANTILLA POR RESPONSABILIDADES FAMILIARES

La plantilla con hijas e hijos con edad menor a los 26 años (219 personas) representa el 33% de la misma; el 56% de las trabajadoras y el 44% de los trabajadores, tendrían responsabilidades familiares.

Hay 5 reducciones de jornada por guarda legal de menor todas de mujeres.

No se conocen beneficios sociales como clases de idiomas y formación gratuitas, seguro médico y dental, retribución flexible, día libre por el cumpleaños, plataforma de gimnasios, etc.

BAJAS LABORALES POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE TRABAJO, MATERNIDAD Y PATERNIDAD

En cuanto a las bajas laborales por enfermedad o accidente de trabajo, maternidad y paternidad, el 59% han sido solicitados por mujeres y el 41% por hombres. En cuanto a días de baja las mujeres han tenido el 47% del total y los hombres el 53%.

No ha habido excedencias en 2021

PUNTOS FUERTES

-

ÁREAS DE DESARROLLO

- Informar al personal de R2 HOTELS - TURISMO ESPAÑA de las medidas existentes para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

h) Infrarrepresentación femenina

R2 HOTELS - TURISMO ESPAÑA es una empresa en la que no existe infrarrepresentación femenina global ya que está formada por un 50% de mujeres y un 50% de hombres.

No obstante, hay puestos en los que existe infrarrepresentación femenina.

PUNTOS FUERTES

- En la empresa existe compromiso con la igualdad.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Incorporar mujeres en la compañía en las áreas en la que está infrarrepresentada.
- Difundir el compromiso de R2 HOTELS - TURISMO ESPAÑA con la contratación de mujeres.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En R2 HOTELS - TURISMO ESPAÑA existe un Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso que tiene como objeto el establecimiento de compromisos por parte de la empresa para la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso moral, sexual o por razón de sexo en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar su solución.

PUNTOS FUERTES

- Existencia de protocolo
- Establecimiento de un canal de denuncias confidencial.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Incorporar medidas de prevención de acoso sexual y por razón de sexo (códigos de buenas prácticas, formación, campañas de sensibilización, ...)
- Crear figuras de referencia para atender situaciones de acoso sexual o por razón de sexo por centro de trabajo.
- Formación al personal instructor y al equipo de apoyo que tienen alguna función en la prevención y/o actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Realizar el seguimiento semestral del protocolo, con identificación de medidas de prevención y activación del protocolo.

j) Salud y género

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales se aplica para la reducción de peligros y enfermedades asociadas a la actividad laboral.

Se contemplan actividades relacionadas con el bienestar general o la salud asociada al sexo como el curso de bienestar profesional para camareras/os de pisos.

PUNTOS FUERTES

- Implantación de protocolos y medidas relacionadas con los cuidados de salud en el trabajo.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Campañas de autocuidado y promoción de la salud, contemplando las diferencias por sexo.
- Atención especial de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.

k) Comunicación e imagen

Se cuida no utilizar lenguaje sexista, en las comunicaciones internas y externas se utilizan mensajes que contengan imágenes no sexistas, pero aún existen documentos que deben ser revisados para su adaptación al uso de lenguaje inclusivo.

La comunicación se realiza por medio de reuniones, correo electrónico, tableros de anuncios y pantallas instaladas en los comedores de personal

A través de email y tablón de anuncios se han realizado campañas de comunicación o sensibilización de temas específicos como Accidentes de circulación. Donación de sangre, Donación a Unicef....

PUNTOS FUERTES

- Existe una multiplicidad de canales y medios para difundir y comunicar en R2 HOTELS - TURISMO ESPAÑA.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Incorporar como nuevo valor a la comunicación la igualdad.
- En los canales de comunicación apertura de uno específico sobre actualidad en materia de igualdad.
- Campañas anuales de igualdad en fechas relevantes (8 de marzo, 25 de noviembre, ...)
- Revisión de lenguaje e imagen a un uso no sexista, evitando y eliminando el masculino como genérico.
- Difusión del compromiso de R2 HOTELS - TURISMO ESPAÑA con la igualdad.
- Adhesión a programas de entidades públicas y privadas que apoyen la igualdad en el ámbito laboral.

- En los canales de comunicación dar cobertura y visibilidad a las mujeres que trabajan en R2 HOTELS - TURISMO ESPAÑA.

Cuestionario a la plantilla

Se ha facilitado la realización de una encuesta a toda la plantilla de R2 HOTELS para conocer su opinión sobre las áreas de actuación del Plan de Igualdad.

TÉCNICA: Cuestionario

Modalidad: Online

Fecha de realización: febrero-mayo de 2022

Respuestas obtenidas: 80, lo que supone un 12% de la plantilla que hubo en 2021.

De las 80 respuestas, 46 son de mujeres y 34 de hombres, es decir un 58% de mujeres y un 42% de hombres. Las mujeres de la plantilla, que suponen un 52% han contestado en mayor medida que los hombres, que suponen un 48% de la misma.

Al 71% del total le importa mucho la igualdad en la empresa (65% de las mujeres y 35% de los hombres).

Un 16% del total manifiesta que le importa bastante. Entre los que les importa bastante y mucho (87% del total) están un 91% de las mujeres y un 83% de los hombres.

A un 3% no les interesa nada la igualdad de oportunidades.

Además de todas estas preguntas cerradas se dio la oportunidad de realizar comentarios abiertos sobre el plan de igualdad y cualquier aspecto relacionado con la igualdad. De las 80 personas que contestaron al cuestionario, hicieron comentarios 26, un 33% del total de los que el 69% eran mujeres y el 31% hombres. La concentración por sexo ha sido el 39% de las mujeres y el 24% de los hombres.

8. Objetivos

GENERALES Y ESPECÍFICOS

GENERALES

- Conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en R2HOTELS, mediante la garantía del principio de igualdad de trato de oportunidades en el acceso, permanencia y promoción en el empleo.
- Establecer una política transversal de igualdad
- Mejorar el sistema de gestión interno de la Organización para la obtención de información sobre la variable “sexo

ESPECÍFICOS

- Garantizar información y formación interna y externamente inclusiva
- Implantar un sistema objetivo de selección de personal y contratación que cumpla el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Incluir la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para toda la entidad.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.
- Implementar condiciones de trabajo que faciliten el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad.
- Promover la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en la entidad.
- Concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.
- Favorecer la incorporación de mujeres a la entidad en los puestos en los que está subrepresentada, evitando tanto la segregación horizontal como la vertical.
- Implementar el Protocolo para la Prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.
- Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.
- Aumentar el número de mujeres en posiciones de responsabilidad
- Ampliar el número de medidas para favorecer la conciliación de la vida personal familiar y laboral.

- Aumentar el número de acciones formativas sobre contenidos de igualdad.

CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS

CUALITATIVOS

- Establecer una política transversal de igualdad
- Garantizar información y formación interna y externamente inclusiva
- Mejorar el sistema de gestión interno de la Organización para la obtención de información sobre la variable “sexo”.
- Implantar un sistema objetivo de selección de personal y contratación que cumpla el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Incluir la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para toda la entidad.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.
- Implementar condiciones de trabajo que faciliten el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad.
- Promover la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en la entidad.
- Concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.
- Favorecer la incorporación de mujeres a la entidad en los puestos en los que está subrepresentada, evitando tanto la segregación horizontal como la vertical.
- Implementar el Protocolo para la Prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.
- Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.

CUANTITATIVOS

- Aumentar el número de mujeres en posiciones de responsabilidad
- Ampliar el número de medidas para favorecer la conciliación de la vida personal familiar y laboral.
- Aumentar el número de acciones formativas sobre contenidos de igualdad.

9. Medidas del I Plan de Igualdad

Las medidas de igualdad se clasifican por área de intervención:

1. Proceso de selección y contratación
2. Formación
3. Promoción profesional
4. Clasificación profesional
5. Condiciones de trabajo
6. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina
8. Retribuciones
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
10. Salud y género
11. Comunicación e imagen no sexista
12. Violencia de género

1. Proceso de selección y contratación

OBJETIVO GENERAL: Implantar un sistema objetivo de selección de personal y contratación que cumpla el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivos específicos:

- Equiparar la plantilla en departamentos tradicionalmente masculinizados o feminizados.
- La igualdad de trato y oportunidades en los procedimientos de selección para el acceso a la empresa.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	PLAZOS
1. Establecer convenios de colaboración con centros de enseñanza, servicios de empleo, ayuntamientos, y otros organismos públicos y/o asociaciones para la formación e inserción laboral de las mujeres en puestos masculinizados en la empresa.	-Revisión con perspectiva de género de ofertas de las fuentes de reclutamiento. -Número de nuevas fuentes de reclutamiento utilizadas. -Número de candidaturas desagregadas por sexo.	Departament o de RRHH.	A implementar no más tarde del 31/01/2024 y actualización durante la vigencia del Plan de Igualdad
2. Aplicar medidas de acción positiva (inclusión de mujeres en el equipo responsable de los procesos de selección, ...) que aseguren el equilibrio de la plantilla y una mayor equiparación de los sexos en los distintos departamentos y áreas, de modo que, a condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda la mujer cuando esté infrarrepresentada.	-Número de personas incorporadas en los distintos grupos desagregadas por sexo.	Departament o de RRHH. Departament o que requiere el puesto.	A implementar no más tarde del: 30/08/2023
3. Formar a las personas responsables de la selección de personal, RRHH y responsables de promoción en igualdad de oportunidades y curso de inducción (onboarding) para las nuevas incorporaciones en la empresa explicitando contenidos y enfoque de trabajo con perspectiva de género.	-Módulos de formación impartidos.	Departament o de RRHH.	A implementar no más tarde del: 31/12/2023 y actualización durante la vigencia del Plan de Igualdad
4. Actualizar la definición de puestos de trabajo y revisar las competencias solicitadas para asegurar que no existan	Nº de descripciones de	Departament o de RRHH.	A implementar no más tarde

sesgos de género.	puestos de trabajo efectuadas.	Dirección y resto de departamentos	del: 30/06/2024 y revisión anual por si fuera necesario actualizarlos
5. Sistematizar la recogida de datos para disponer de información sobre indicadores en los procesos de selección candidaturas, perfil de edad, nivel de estudios, sexo, y comparar con el resultado de los procesos de selección.	-Informe elaborado.	Dirección. Departamento de RRHH.	A implementar no más tarde del: 30/06/2024
6. Informar a la plantilla para que actualicen su formación y nivel de estudios y mantener información periódica de recordatorio sobre su existencia para actualización.	-Nº de personas que actualizan información por sexo, puesto de trabajo y disponibilidad --Datos estadísticos de nivel de estudios de la plantilla.	Departamento RRHH	A implementar no más tarde de 30/08/2023 y recordatorios anuales
7. Visibilizar en la página Web así como en las ofertas de empleo que se publiquen por empresas externas, el Compromiso con la Contratación de las Mujeres.	-Nº de ofertas publicadas con el texto del compromiso	Departamento RRHH	Tras la aprobación del Plan, cuando se publique una oferta.

2. Formación

OBJETIVO GENERAL: Facilitar el acceso de la plantilla a un Plan de Formación de la empresa dirigido a consolidar la formación profesional y la retención del talento y con perspectiva de género.

Objetivos específicos:

- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.
- Incorporar la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	PLAZOS
8. Diseñar un plan de acciones formativas para consolidar la formación profesional y facilitar tanto la retención de talento como la promoción de la plantilla ya sea impartida internamente o por planes de formación públicos.	-Nº de acciones formativas difundidas -Nº de participantes por sexo	Departamento de RRHH	A implantar no más tarde de 30/10/2023 y revisión anual
9. Formar a cada departamento responsable de implantar medidas del Plan de Igualdad específicamente en la materia correspondiente.	-Nº personas formadas en igualdad en cada departamento / nº integrantes de cada departamento.	Departamento de RRHH.	A implantar no más tarde de 31/12/2023
10. Dar preferencia a las mujeres en la formación para puestos tradicionalmente masculinizados y en los que actualmente está infrarrepresentada.	-Número de formaciones realizadas por sectores, desagregadas por sexo.	Departamento de RRHH.	A implantar a partir de 30/06/2023 cuando se ofrezcan cursos
11. Realizar acciones para la sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con programaciones específicas para la plantilla.	-Nº acciones y formaciones -Nº de horas -Nº de participantes por sexo -Cuestionarios satisfacción	Departamento de RRHH	A implementar no más tarde de 30/06/2024
12. Difundir jornadas, cursos y seminarios sobre igualdad en el empleo realizado por entidades públicas.	-Nº acciones de formación -Nº de horas -Nº de participantes por sexo -Cuestionarios satisfacción	Departamento de RRHH	A partir de la firma del Plan cuando haya convocatorias
13. Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla, con un módulo específico sobre prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Nº cursos con módulos de igualdad / nº cursos impartidos a nueva plantilla	Departamento de RRHH.	A implementar no más tarde de 30/11/2023

3. Promoción

OBJETIVO GENERAL: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.

Objetivos específicos:

- Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos.
- Garantizar la información sobre vacantes y el resultado del proceso.
- Detectar y eliminar las barreras que dificultan la promoción profesional de las mujeres.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
14. Hacer visibles referentes de liderazgo femenino y sus aportaciones a la empresa.	-Acciones de visibilización -Impacto en la plantilla	CEO	A implantar no más tarde de 30/10/2024
15. Realizar un seguimiento de las promociones desde la perspectiva de género, indicando en los resultados de cada fase las personas candidatas por sexo.	-Entrevista feedback. -Ficha de seguimiento profesional	Departamento de RRHH.	A partir de la firma del Plan en cada proceso de promoción.
16. Informar de las vacantes para la promoción, incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación habituales de la empresa.	Nº de vacantes publicadas y comunicadas Nº de vacantes convocadas Nº de vacantes cubiertas con personal interno.	RRHH	A partir de la firma del Plan, en cada proceso de promoción.
17. Informar a la persona candidata sobre los motivos que influido en la decisión final.	-Número de personas informadas/ número de personas candidatas no promocionadas -Registro de los datos.	Dirección Recursos humanos. Dirección Departamento implicado	A partir de la firma del Plan, en cada proceso de promoción.
18. Desarrollar medida de acción positiva a la hora de acceder las mujeres a puestos de responsabilidad. a mismas capacidades.	-Nº de promociones con las candidaturas por sexo.	RRHH	A partir de la firma del Plan, en cada proceso de promoción.

4. Clasificación profesional

OBJETIVO GENERAL: Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

Objetivos específicos:

- Canales de comunicación adecuados para apoyar la diversificación profesional y equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres.
- Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura a cualquier vacante, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de reclasificación profesional.
- Potenciar la promoción del género subrepresentado en categorías profesionales, con el objetivo de minimizar la segregación vertical y horizontal.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	PLAZOS
19. Adaptar la VPT a las instrucciones que realice la administración con relación al RD902/2020 para identificar puestos de igual valor, incluyendo los puestos nuevos que pudiera haber.	-Informe de adaptación realizada	Departamento RRHH	A implementar no más tarde del 30/06/2025
20. Seguimiento del personal por categoría profesional identificando la evolución del índice de feminización.	-Plantilla por categoría, grupo profesional y sexo.	Departamento RRHH	A implementar no más tarde de 30/12/2023 con actualización anual
21. Para la cobertura de vacantes, y en caso de condiciones equivalentes de idoneidad y competencias para el puesto de trabajo, se priorizarán las candidaturas internas, tanto a través de traslados voluntarios de centros como de promoción.	Nº de promociones con las candidaturas por sexo	RRHH	A partir de la firma del Pan en cada vacante que se produzca

5. Condiciones de trabajo

OBJETIVO GENERAL: Implementar condiciones de trabajo que faciliten la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa y favorecer la conciliación.

Objetivos específicos:

- Garantizar la desconexión digital.
- Tecnificación para la reducción del trabajo con contenido físico.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	PLAZOS
22. Elaborar y difundir el protocolo para la desconexión digital.	-Protocolo para la desconexión digital. - Seguimiento anual del protocolo.	Departamento RRHH y Dirección de Sistemas	A implantar no después del 30/06/2023
23. Estudiar las posibilidades para la tecnificación en aquellos puestos de trabajo en los que se requiere esfuerzo físico para su desarrollo.	-Resultado del estudio de situación.	PRL	A implantar no después del 30/10/2024

6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

OBJETIVO GENERAL: Promover la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en la empresa, favoreciendo el ejercicio corresponsable de los mismos.

Objetivos específicos:

- Realizar acciones y promover medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Informar a toda la plantilla de las medidas existentes en la empresa que favorecen la conciliación.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	PLAZOS
24. Establecer y difundir los criterios para la garantía del derecho a la desconexión digital del personal.	-N.º acciones de información. -N.º de veces que se ha difundido	RRHH	A implantar no más tarde de 30/06/2023
25. Establecer criterios de flexibilidad para acompañar a consultas médicas a descendientes menores de 12 años o personas dependientes a su cargo. Si la consulta médica fuera una cita especialista se ampliaría el derecho hasta los 16 años.	-N.º veces solicitada. Datos desagregados por sexos.	RRHH	A partir de la firma del Plan
26. Fomentar el uso de las nuevas tecnologías de la información (por ejemplo: videoconferencias) siempre que sea posible para evitar viajes o desplazamientos.	-N.º de viajes o desplazamientos evitados por el uso de esta tecnología.	Departament o de RRHH.	A partir de la firma del Plan
27. Informar a toda la plantilla de las medidas de Conciliación existentes en la empresa.	N.º acciones de información.	RRHH	A implantar no más tarde de 30/11/2023

7. Infrarrepresentación femenina

OBJETIVO GENERAL: Favorecer la incorporación de mujeres a la empresa en los puestos en los que está subrepresentada.

Objetivos específicos:

- Evitar tanto la segregación horizontal como vertical de las mujeres en la empresa.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	PLAZOS
28. Adoptar la medida de acción positiva, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda la mujer donde se encuentre infrarrepresentada.	Nº de veces que se ha aplicado la acción positiva. Nº de mujeres promocionadas por aplicación de la acción positiva. -Número de mujeres incorporadas a puestos en los que están subrepresentados.	Dirección RRHH	A partir de la firma del Plan

8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

OBJETIVO GENERAL: Mantener a la empresa comprometida con la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual, sensibilizando y formando a todo el personal sobre la necesidad de establecer un trato basado en la igualdad y en el respeto mutuo. Asegurar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.

Objetivos específicos:

- Seguimiento del correcto funcionamiento del canal de denuncias del que debe disponer la empresa y formación continua del personal instructor y el equipo de apoyo que tienen alguna función en la prevención y/o actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Continuar el seguimiento semestral del protocolo, con identificación de medidas de prevención y activación del protocolo.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	PLAZOS
29. Seguimiento semestral del procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo	-Informe cuantitativo y cualitativo del Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Comisión de seguimiento	A partir de su implantación y anualmente
30. Elaborar un Protocolo para la atención a trabajadoras víctimas de violencia de género.	-Protocolo para la atención a trabajadoras víctimas de violencia de género.	RRHH	A implantar no más tarde del 30/06/2024
31. Impartir formación necesaria en prevención y resolución de conflictos en materia de acoso a toda la comisión instructora	-Cursos realizados	Formación	A implantar no más tarde del 30/12/2023
32. Desarrollar una campaña explicativa y de sensibilización sobre el protocolo de acoso, difundiendo el mismo a toda la plantilla, además de colgarlo en la web de la empresa	-Informe de la campaña -Evidencia de la inserción en la web	RRHH	A implantar no más tarde de 30-09-23

9. Retribuciones

OBJETIVO GENERAL: Detectar, analizar, evaluar y corregir la posible brecha retributiva de género en la empresa.

Objetivos específicos:

- Garantizar la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres por trabajos de igual valor.
- Detectar los criterios de retribución que puedan favorecer una desviación retributiva entre mujeres y hombres.
- Favorecer la atracción y retención del talento

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	PLAZOS
33. Revisar el sistema de valoración de puestos de trabajo existente incorporando la perspectiva de género, respetando los criterios de adecuación, totalidad y objetividad de los factores.	-Factores y subfactores tenidos en cuenta en la VPT con perspectiva de género -Resultado de la valoración de puestos de trabajo realizada	RRHH	A implantar no más tarde de 30/06/2025
34. Actualizar las descripciones de puestos de trabajo existentes y de los nuevos que pudiera haber.	-Descripción de todos los puestos de trabajo de la empresa	RRHH	A implantar no más tarde de 30/10/2023
35. Definir de manera clara, objetiva y neutra, desde una perspectiva de género, los criterios de atribución de los diferentes componentes del salario y las percepciones extrasalariales.	-Relación de complementos salariales y extrasalariales y criterios para acceder a ellos. -Retribución bruta por tiempo de trabajo de cada complemento.	RRHH	A implantar no más tarde de 30/06/2024
36. Presentar a la comisión de seguimiento los registros retributivos anuales obligatorios. En caso de identificarse una brecha superior al 20%, se deberán analizar y justificar los motivos de la misma.	-Informes de registros retributivos	RRHH	Anualmente en la primera reunión del año. Nunca más tarde del 30/06/2024

10. Salud y género

OBJETIVO GENERAL: Fomentar la salud física y mental del personal atendiendo a las particularidades de cada sexo y a su actividad en la empresa.

Objetivos específicos:

- Abordar la salud de forma completa como elemento de bienestar en el trabajo.
- Campañas de autocuidado y promoción de la salud, desarrollo de herramientas preventivas y adopción de medidas correctoras, siempre contemplando las diferencias por sexo.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	PLAZOS
37. Realizar un seguimiento y evaluación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales y sus protocolos de desarrollo desde la perspectiva de género.	-Informe de seguimiento PRL -Materias evaluadas	RRHH	A implantar no más tarde de 30/06/2024
38. Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras con perspectiva de género.	-Nº y descripción de herramientas preventivas propuestas/realizadas -Nº y descripción de medidas correctoras propuestas/realizadas	RRHH/PRL	A implantar no más tarde de 30/06/2024

11. Comunicación e imagen no sexista

OBJETIVO GENERAL: Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.

Objetivos específicos:

- Utilizar el ejemplo como forma de difundir el compromiso de la empresa con la igualdad, eliminar el lenguaje sexista y utilizar el lenguaje inclusivo, eliminar imágenes sexistas, incluir la perspectiva de género en todas las comunicaciones formales e informales, elaborar material de difusión en fechas relevantes para la igualdad y la diversidad.
- Utilizar todos los canales de comunicación para visibilizar a las mujeres que trabajan en la empresa.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
39. Revisión de los textos internos de la compañía para su adaptación a lenguaje e imágenes neutras	-Textos modificados.	Administración	A implantar no más tarde de 30/12/2023
40. Revisión de las imágenes a difundir desde la perspectiva de género, evitando siempre las imágenes sexistas y difundiendo imágenes masculinas y femeninas por igual.	-Imágenes publicadas	Administración	A implantar no más tarde de 30/12/2023
41. Difundir en los elementos de comunicación interna y externa el compromiso con la igualdad (memorias anuales, página web, firma de correo electrónico, ofertas de empleo...).	-N.º y tipo de acciones de difusión.	RRHH	A implantar no más tarde de 30/12/2024

12. Violencia de género

OBJETIVO GENERAL: Aplicar, mejorar y difundir los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y a las víctimas de violencias sexuales

Objetivos específicos:

- 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 empresa.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
42. Enviar ofertas de empleo a entidades que acogen a mujeres víctimas de violencia de género.	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas	RRHH	A implantar no más tarde de 30/10/2023
43. Establecer un protocolo para la protección de las víctimas de violencia de género y de violencias sexuales	PROTOCOLO DOCUMENTO	RRHH Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	A implantar no más tarde de 30/04/2024
44. Difusión de todas las medidas legales y ayudas previstas para las víctimas de violencia de género.	Informe sobre las medidas Nº y tipo de acciones de difusión	RRHH	A implantar no más tarde de 30/06/2024
45. Con motivo del 25N (Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres), realizar algún tipo de acción informativa a través de los medios de comunicación de la empresa.	Documento realizado Nº de acciones de difusión	Comunicación	25/11/2023-2024-2025

10. Calendario de actuaciones

[illegible]

60 | P á g i n a

[illegible]

[illegible]

63 | P á g i n a

[illegible]

[illegible]

66 | P á g i n a

[illegible]

11. Medios y recursos

R2HOTELS se compromete a poner a disposición del I Plan de Igualdad todos los medios humanos y materiales para implementar todas las acciones previstas durante el periodo de vigencia.

De forma general se materializará de la siguiente manera:

DIRECCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD: El plan de igualdad se integra en el plan director de la organización por lo que la dirección general autorizará la disposición de medios para su desarrollo.

COORDINACIÓN: La coordinación del Plan de Igualdad será llevada a cabo por RRHH.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO: Las personas que integran la comisión de seguimiento dispondrán de los espacios y tiempos necesarios para diseñar medidas de igualdad y para el seguimiento y la evaluación.

PLANTILLA: Se informará a la plantilla de todo el proceso en su conjunto, objetivos y contenidos del plan de igualdad, y podrá participar aportando información y su valoración del desarrollo.

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS: Será el departamento responsable de llevar el control de las acciones y de recopilar la información para ponerla a disposición de la Comisión de Seguimiento.

Preferentemente se utilizarán medios propios, pero se recibirá apoyo y asistencia externa para aquellas actuaciones que requiera de intervención profesional especializada en igualdad de género en el ámbito laboral.

12. Sistema de seguimiento y evaluación

El Seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de R2HOTELS se realizará por las personas designadas la Comisión negociadora del Plan de Igualdad, que formarán la Comisión de Seguimiento.

SEGUIMIENTO

Objetivos y finalidad del seguimiento que se realice para llevar el control de actuaciones y resultados inmediatos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

El seguimiento forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

Metodología para el seguimiento:

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.
- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas teniendo en cuenta los siguientes criterios:
 - Coherentes con los objetivos generales y específicos recogidos en el plan.
 - Definidos de forma clara para facilitar su utilización.
 - Cuantitativos y cualitativos.
 - Comparables en el tiempo.
 - Desagregados por sexo.
- Tipos de indicadores:
 - Indicadores de seguimiento de medidas: estos habrán sido definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.
 - Indicadores de resultado: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.

- Indicadores de proceso: informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
- Indicadores de impacto: miden los cambios en términos de igualdad en la entidad como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.

Revisión del I Plan de Igualdad

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio plan o en el reglamento que regule la comisión y funciones de la comisión de seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados de seguimiento y evaluación.
- b. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c. Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la entidad.
- d. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- e. Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

EVALUACIÓN

Se trata, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro.

Evaluación de resultados

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas.

Evaluación de proceso

Analiza la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de acciones; las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones aportadas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan.
- Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la entidad.

Evaluación de impacto

Valora los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la entidad como resultado de la implantación del plan de igualdad (reducción de desigualdades, cambios en el clima laboral o la imagen (interna y externa) de la entidad, incremento en la presencia equilibrada de mujeres y hombres...).

- Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos...

- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Se realizará la evaluación en dos momentos, una al tercer año desde la entrada en vigor del Plan, y otra 3 meses antes de la finalización de su vigencia

La evaluación recogerá una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.

CALENDARIO DE REUNIONES PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En enero- febrero de cada año, se presentará a la Comisión de Seguimiento:

- Plan de trabajo con el detalle de área de intervención, actuaciones concretas, calendario, recursos humanos, materiales e indicadores de evaluación. Este plan de trabajo será revisado y aprobado por la Comisión de Seguimiento.
- Informe de evaluación de las actividades realizadas durante el periodo anual anterior, con presentación de resultados en base a los indicadores de evaluación establecidos. Este informe de seguimiento anual será revisado y aprobado por la Comisión de Seguimiento.

Realización de la reunión anual, con informe de actuaciones a realizar y resultados provisionales de lo ejecutado en los seis meses anteriores, para la priorización de medidas. Esta reunión anual puede coincidir con alguna de las evaluaciones o planes de trabajo programados.

Evaluación intermedia al tercer año desde su entrada en vigor. Esta evaluación servirá de base para valorar la evolución e impacto de las medidas, en caso necesario se realizarán ajustes en la planificación de actuaciones con el objeto de adecuar lo máximo posible al cumplimiento de objetivos. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Seguimiento.

Evaluación final, tres meses antes de la finalización del periodo de vigencia del plan de igualdad se realizará una evaluación final con los resultados cuantitativos y cualitativos como consecuencia de la actuación realizada durante el periodo, esta evaluación servirá de base para el diseño del tercer Plan de Igualdad. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Seguimiento.

Independientemente de las reuniones recogidas en este punto, la Comisión de Seguimiento recibirá información puntual y actualizada de las acciones que se están poniendo en marcha para poder informar a la plantilla con carácter periódico.

13. Composición de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

La Comisión de Seguimiento será quien asuma en el periodo de vigencia del I Plan de Igualdad la competencia del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Las personas que formen parte de la Comisión de Seguimiento deben estar formadas y/o tener experiencia en la implantación de planes y medidas de igualdad, y serán el cauce para valorar el grado de implantación del Plan de Igualdad de R2HOTELS y de, con los resultados de su análisis, informar a toda la organización.

La Comisión de Seguimiento está formada por ocho personas cuatro en representación de la entidad y cuatro en representación de las personas trabajadoras.

De una parte, como representación empresarial:

Por la empresa:

- Javier Martín Rodríguez
- Elizabeth Cabrera Alonso
- Alicia Armas Rodríguez
- Blanca Rioja Martínez

Por la representación de las trabajadoras y trabajadores:

- Carmen Gaya Delso, en representación de UGT
- Ángeles Caballero Álvarez, en calidad de representante de UGT
- Ana María Iglesias Vilariño, en representación de CCOO
- Carolina González Vives, en representación de CCOO

En las diferentes temáticas sobre las que tienen que ejercer las funciones de valoración, seguimiento, control y evaluación podrán contar con asesoramiento externo.

SUSTITUCIONES

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

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

duración mayor a seis meses.

El procedimiento será comunicarlo a la Comisión de Seguimiento, que se encargará de elegir a otra persona para sustituir la ausencia y cuya incorporación tendrá que ser aprobada por el resto de integrantes de la Comisión en una reunión de la que se levantará acta.

El procedimiento será comunicarlo a la Comisión de Seguimiento, que serán las personas encargadas de sustituir a esa persona, ya sea de la parte empresarial o de la parte social, según corresponda. En cualquier caso, ambas partes son legítimas para incorporar a la persona que consideren oportuna.

Además de lo establecido en el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento para el Seguimiento y Evaluación, para el ejercicio de estas funciones concretas se incluye:

- Evaluación, el seguimiento y el control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.
- Gestión de dudas o cuestiones que surjan de la plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al Plan de Igualdad se refiere.
- Realizar o en su caso coordinar todas las labores de sensibilización en cuanto al Plan de Igualdad a la plantilla.
- Elaborar un informe ANUAL de cumplimiento de este, de los objetivos de Igualdad dentro de la empresa, necesidades detectadas y/o dificultades surgidas en la ejecución de las acciones planteadas con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Conocer las denuncias sobre Acoso sexual o por razón de sexo que requieran activar el correspondiente Protocolo de Acoso, sin desvelar datos personales ni confidenciales de posible investigación.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.

FUNCIONAMIENTO

Reuniones

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento tendrán carácter ordinario, para tratar todas las cuestiones relacionadas con el ejercicio de sus funciones.

La Comisión de Igualdad se reunirá a los 6 meses tras la firma del Plan de Igualdad.

Durante la vigencia del Plan, se reunirán de forma ordinaria al menos 2 veces al año, fijando la fecha de una reunión a otra, sin perjuicio del envío formal de convocatoria.

Para ello se convocarán, con una antelación mínima de 7 días naturales. La convocatoria deberá contener el Orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión.

El medio de reunión habitual será presencial y/o por plataforma de videoconferencia.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión de Seguimiento serán convocadas por el mismo procedimiento sin que tenga que existir el periodo de antelación antes descrito. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la entidad de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de mujeres y hombres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.
- Cualquier otra que sea necesario resolver por la Comisión de Seguimiento y no pueda esperar a la celebración de la reunión ordinaria.

Quorum

La comisión quedara válidamente constituida cuando, debidamente convocada, estén presentes o representadas al menos 1/3 de los componentes de cada una de las partes.

Acuerdos

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes representadas.

Actas

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

Confidencialidad

Todas las personas componentes de la Comisión de Igualdad se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.

14. Procedimiento para la modificación del Plan

El I Plan de Igualdad de R2HOTELS se revisará antes de la finalización del periodo de vigencia cuando concurran las siguientes circunstancias, recogidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. La competencia de la modificación de las medidas se otorga a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de R2HOTELS

15. Resolución de conflictos

En el caso de discrepancia en la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de R2HOTELS, sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan de igualdad, se podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control competentes.

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

Y para los efectos que resulte oportuno lo firman en Fuerteventura, a 9 de junio de 2023

Por R2HOTELS

Nombre	Firma
Javier Martín Rodríguez	
Elizabeth Cabrera Alonso	
Alicia Armas Rodríguez	
Blanca Rioja Martínez	

Por la representación de las personas trabajadoras

Nombre	Firma
Carmen Gaya Delso, UGT	
Ángeles Caballero Álvarez, UGT	
Ana María Iglesias Vilariño, CCOO	