

EDICTO

102

VISTO el Acuerdo suscrito por la Comisión Negociadora de Igualdad de Oportunidades de la empresa "OASIS BEACH MASPALOMAS, S.L." (LOPESAN BAOBAB RESORT), por el que se acuerda el I Plan de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo

1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29 de marzo), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre creación del Registro de Convenios Colectivos de Trabajo; así como en el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, aprobado por el Decreto 98/2013, de 26 de septiembre (B.O.e. nº 195, de 9 de octubre de 2.013), esta Dirección General

ACUERDA

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del I Plan de Igualdad de la entidad "OASIS BEACH MASPALOMAS, S.L." (LOPESAN BAOBAB RESORT) en el Registro Territorial de Convenios Colectivos como acuerdo laboral número 35/047/2014 y su notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Depositar el texto original del mismo en el Servicio de Promoción Laboral, de esta Dirección General de Trabajo.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO, Ana Isabel Fernández Manchado.

I PLAN DE IGUALDAD LOPESAN BAOBAB RESORT MELONERAS - GRAN CANARIA - ESPAÑA

2014-2018

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN.
2. ESTRUCTURA DEL PLAN.
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.
4. VIGENCIA.
5. OBJETIVOS GENERALES.
6. ÁREAS DE ACTUACIÓN, OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACCIONES.
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.
8. COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.
9. GLOSARIO DE TERMINOS.
10. ANEXOS:
 - a. Protocolo para la Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual y por Razón de Sexo de LOPESAN BAOBAB RESORT

INTRODUCCIÓN

Tal como establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), / Oasis Beach Maspalomas SL, como empresa de más de 250 trabajadores y trabajadoras, durante el año 2010 empieza a poner en marcha las acciones necesarias para la elaboración e implantación de un Plan de Igualdad dentro de la misma, con el fin de dar cumplimiento al mandato legal y establecer un conjunto ordenando

de medidas tendentes a garantizar y respetar la igualdad de trato y la no-discriminación ante la diferencia, adoptando medidas correctoras dirigidas a evitar cualquiera de las situaciones mencionadas.

De esta manera y para que dicho Plan respondiese fiel y eficientemente a las posibles desigualdades, que pudieran existir en la empresa, así como a las necesidades reales de la misma, se procedió a la elaboración de un diagnóstico de situación de Inversiones y Gestiones Turísticas, S.A, que fue realizado de manera conjunta entre la representación legal del personal y la dirección de la empresa, contando además con la colaboración de personas asesoras expertas en Igualdad, para tratar de consensuar un documento que reflejara la condiciones reales de las trabajadoras y trabajadores dentro de la empresa y nos permitiese elaborar un Plan que contuviera objetivos y medidas adaptadas a la verdadera situación de la misma.

Durante la elaboración del citado diagnóstico se analizó desde el convenio colectivo del sector hasta la estructura y composición de la plantilla (378 personas, de las cuales 205 son mujeres y 173 hombres) tomando en consideración todos los aspectos que influyen en las características de la misma (antigüedad, contratación, clasificación profesional, retribuciones, formación y promoción...). También fueron analizados protocolos existentes, informes de seguridad y salud, impresos de solicitud de empleo, formularios internos..., todo ello con objeto de tener un diagnóstico transversal de la empresa que nos permitiese actuar con objetividad sobre aquellas áreas en las se pudiese haber hallado alguna desigualdad.

Como consecuencia lógica de ese diagnóstico, nace el I Plan de Igualdad OASIS BEACH MASPALOMAS S.L a través del cual se quiere conceder a la Igualdad de Oportunidades un valor real y fundamental dentro de la empresa.

Por otra parte, para velar por el cumplimiento de la ejecución del Plan ha quedado establecido también un procedimiento de Seguimiento y Evaluación, que unido al propio seguimiento que será llevado a cabo por la Comisión constituida a tal efecto, garantizará el buen desarrollo del Plan.

1. PRESENTACIÓN.

Contexto Legal de los Planes de Igualdad.

La igualdad entre hombres y mujeres, sin discriminación por razón de sexo, es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

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

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

El I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de OASIS BEACH MASPALOMAS S.L tiene como fin dar cumplimiento a los preceptos legales.

Ya en el artículo 45.1 de la LOIEMH se establece la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, a cuyo efecto deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación leal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que en el caso de las empresas de más de 250 personas en plantilla, las medidas de igualdad deberán ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la misma. En este sentido, el diseño, implantación y evaluación de un Plan de Igualdad en la empresa, es una herramienta esencial para alcanzar, en el ámbito de la misma, la igualdad de trato entre mujeres y hombres, facilitar la igualdad de oportunidades y eliminar cualquier discriminación de desigualdad por razón de sexo.

Compromiso de LOPESAN BAOBAB RESORT con la Igualdad.

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

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

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

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

Para llevar a cabo este propósito se contará con los trabajadores y trabajadoras, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Características Generales del Plan.

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

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla)
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2. ESTRUCTURA DEL PLAN.

1. SELECCIÓN.
2. CONTRATACIÓN.
3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.
4. PROMOCIÓN.
5. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.
6. RETRIBUCIÓN.
7. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
8. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

9. COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA.

10. VIOLENCIA DE GÉNERO.

11. SALUD LABORAL.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El I Plan de Igualdad de OASIS BEACH MASPALOMAS S.L es de aplicación a toda la plantilla de la empresa y, por consiguiente, engloba al personal del Hotel BAOBAB

Las personas destinatarias del Plan de Igualdad son tanto las mujeres como los hombres, pues su finalidad se dirige a conseguir una organización más competitiva en un marco laboral en el que se respete la diversidad y en el que mujeres y hombres puedan trabajar en igualdad de condiciones y oportunidades.

4. VIGENCIA.

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

5. OBJETIVO GENERALES.

Los objetivos específicos y acciones concretas recogidas en el I Plan de Igualdad de, OASIS BEACH MASPALOMAS S.L, van enfocados a la consecución de unos objetivos generales que determinan la línea de actuación del propio Plan. Tales objetivos generales son:

1. Garantizar la integración de la perspectiva de género en la totalidad de la gestión y procedimientos de OASIS BEACH MASPALOMAS S.L

2. Avanzar hacia el equilibrio entre mujeres y hombres en todos los niveles, puestos y departamentos de la empresa.

3. Impulsar el desarrollo y aplicación de medidas que fomenten la corresponsabilidad como estrategia para avanzar en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

4. Prevenir y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la empresa.

5. Afianzar y mejorar los derechos de las trabajadoras víctimas de Violencia de Género.

6. ÁREAS DE ACTUACIÓN, OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACCIONES.

1. SELECCIÓN.

OBJETIVO 1 Evitar discriminaciones en el acceso al empleo por razón de sexo, orientación sexual, raza, religión, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.			
ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Diseñar las solicitudes de empleo con criterios objetivos (donde solo se tengan en cuenta las competencias de las personas candidatas y no se pregunte sobre el ámbito Privado).	Modelo de solicitud	RR HH Área de selección	Desde el inicio del plan
2. Formar y Sensibilizar en materia de Igualdad de Oportunidades, a las personas responsables de la selección del personal.	Realizar acciones formativas. Nº de personas segregadas por sexo.	RR HH Área de Formación	6 meses desde la firma del plan
3. Garantizar que exista representación femenina en los equipos de selección.	Nº de representantes masculinos y femeninos en la selección.	RR HH Área de selección.	A partir de la firma del Plan y durante su vigencia.

4. Utilizar un lenguaje no sexista en convocatorias, ofertas y publicaciones.	Nº de convocatorias, ofertas y publicaciones con lenguaje revisado.	RR HH Área de selección	A partir de la firma del Plan y durante su vigencia.
5. Evaluar a las personas candidatas con criterios claros y objetivos alejados de estereotipos y prejuicios que puedan producir un sesgo en el proceso de selección, atendiendo a principios de mérito, capacidad e idoneidad para el puesto.	Elaborar un documento donde se explique el proceso de selección desarrollado.	RR HH Área de selección y Comisión de Seguimiento.	A partir de la firma del Plan y durante su vigencia.
6. Establecer la obligación de la empresa de remitir información puntual a la RLT sobre las vacantes disponibles, las convocatorias para cubrirlos, números de personas que se hayan presentado, sexo, proceso de selección y contrataciones realizadas.	Nº de vacantes, nº de convocatoria nº de contrataciones cubriendo esas vacantes, procedimiento de selección todo segregado por sexo.	RR HH Área de selección	A partir de la firma del Plan y durante su vigencia

2. CONTRATACIÓN.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación.			
ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Fomentar la contratación de mujeres y hombres en puestos y categorías en los/as que se encuentren subrepresentados/as, en determinadas áreas o puestos de trabajo, siempre y cuando atiendan a criterios de idoneidad respecto del puesto de trabajo a cubrir. En caso de igualdad de valoración entre dos candidaturas idóneas, la decisión de incorporación se tomará considerando el género menos representado en la posición vacante	Número de mujeres y hombres seleccionados para cada puesto en los que estén subrepresentados. Número de veces en los que se ha aplicado la medida de acción positiva.	Departamento de Recursos Humanos	A partir de la firma del Plan y durante su vigencia.
2. Informar a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes que se produzcan a tiempo completo y a las que puedan optar, utilizando los medios de comunicación habituales de la empresa y verificando que dicha comunicación se ha realizado.	Número de comunicaciones de vacantes publicadas/ Número de vacantes convocadas.	Departamento de Recursos Humanos	A partir de la firma del Plan y durante su vigencia.
3. Adoptar la medida de acción positiva de que en los casos de aumento de la plantilla, vacante o necesidad de contratación a tiempo completo, tendrán preferencia las mujeres con contrato a tiempo parcial.	Número de mujeres que pasan de tiempo parcial a completo o a aumento de jornada por aplicación de esta medida/ número de personas que han aumentado su jornada (por sexos, grupos profesionales y puesto)	Departamento de Recursos Humanos	A partir de la firma del Plan y durante su vigencia.

4. Dar traslado a la RLT y a la Comisión de Seguimiento, de las vacantes a tiempo completo para su difusión.	Número de comunicaciones de vacantes publicadas/ Número de vacantes convocadas	Departamento de Recursos Humanos.	A partir de la firma del Plan y durante su vigencia.
5. Disponer de información estadística desagregada por sexo, de las personas de la plantilla que pasen de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo.	Número de mujeres que pasan de tiempo parcial a completo/ número de hombres que pasan de tiempo parcial a completo.	Departamento de Recursos Humanos	A partir de la firma del Plan y durante su vigencia.
6. Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución de las contrataciones.	Informe de seguimiento de la evolución de las contrataciones y acta de la reunión en la que se proporcione la información a la Comisión de Seguimiento.	Departamento de Recursos Humanos	Anualmente.
7. Realizar un cuestionario para que los/as trabajadores/as a tiempo parcial interesados/as en ocupar puestos de trabajo de jornada completa, se lo comuniquen a la empresa. Cada jefe/a de departamento analizará estos cuestionarios antes de tomar cualquier decisión relativa a las ampliaciones de jornada.	Número de cuestionarios distribuidos/ Número de personas afectadas. Número de mujeres y hombres que quieren optar por tiempo completo.	Departamento de Recursos Humanos.	Anualmente.
5.1.2.2. OBJETIVO 2. Nombrar a una persona responsable de la Igualdad de Trato y de Oportunidades en la empresa.			

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

OBJETIVO ESPECÍFICO: 5.1.3.1. OBJETIVO 1. Promover procesos de selección que vayan eliminando la segregación vertical y horizontal, y promover la inclusión de mujeres en puestos de trabajo que impliquen mando y/o responsabilidad.			
ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos de la plantilla, en general, y de todos los puestos y categorías profesionales.	Número de mujeres por cada puesto de trabajo / Número total de empleados por cada puesto de trabajo. Número de mujeres por cada categoría profesional/ número total de empleados por cada categoría profesional. Número de hombres por cada puesto de trabajo/ número total de empleados por cada puesto de trabajo. Número de hombres por cada categoría profesional/número total de empleados por cada categoría.	Departamento De RRHH	Primeros seis meses de la firma del Plan.
2. Utilizar términos neutros en la clasificación profesional.	Revisión de los términos de la clasificación profesional para lograr su neutralidad.	Departamento de Recursos Humanos	Primeros seis meses de la firma del Plan.
3. Velar que la clasificación profesional no incurra en discriminación alguna por razón de sexo.	Revisión de los términos para evitar las discriminaciones por razón de sexo en las clasificaciones profesionales.	Dirección de Recursos Humanos.	A partir de la firma del Plan y durante su vigencia.

4. Informar y apoyar al Departamento de Recursos Humanos, en materia de igualdad de oportunidades; para que tengan en cuenta las pautas que marcan las políticas de igualdad, a la hora de definir la descripción de los puestos de trabajo.	Informar y prestar apoyo al Departamento de Recursos Humanos, en materia de igualdad de oportunidades.	Dirección de Recursos Humanos.	A partir de la firma del Plan y durante su vigencia.
--	--	--------------------------------	--

4. PROMOCIÓN.

OBJETIVO 1:
Garantizar la objetividad y no discriminación en los sistemas de promoción y ascenso.

ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de evaluar las candidaturas para las promociones, con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva y sin estereotipos de género	Revisar y comprobar si la formación se ha realizado a través del Plan Formativo	RR HH	Durante el año 2014.
2. Registrar la titulación y la formación de toda la plantilla, desagregada por sexo, para conocer su potencial y poder realizar una cobertura interna de vacantes que favorezcan la promoción	Registrar nº de hombres y mujeres por categoría profesional con la formación que tiene y realizada en la empresa y la que está realizando.	RR HH Formación	Desde la firma del plan y durante su vigencia.
3. Analizar y evaluar las causas e inconvenientes que alegan las mujeres a la hora de no promocionar	Realizar un registro diferenciado por sexo y tipo de promoción, que contengan las causas e inconvenientes que alegan.	RR HH Y Comisión de seguimiento.	Desde la firma del plan y durante su vigencia.
4. Disponer de información estadística desagregada por sexo del número de personas que, después de promocionar, renuncian a ejercer el puesto al cabo de un tiempo, para volver al anterior y las causas de dicha renuncia.	Realizar un registro diferenciado por sexo y tipo de promoción, que contengan las causas e inconvenientes que alegan.	RR HH Y Comisión de seguimiento.	Desde la firma del plan y durante su vigencia.
5. Informar, a la persona candidata, el motivo por el que es rechazado para promocionar y recoger en una base de datos esta información.	Registro diferenciado por sexo y tipo de promoción y causas alegadas de no idoneidad para el puesto.	RR HH	Desde la firma del plan y durante su vigencia.

OBJETIVO 2
Favorecer la promoción del personal a todas las categorías y funciones en las que se encuentran.

1. Motivar e incentivar al personal subrepresentado de la empresa para que accedan a puestos y secciones en las que se encuentran subrepresentadas.	Número de mujeres por cada puesto de trabajo / Número total de empleados por cada puesto de trabajo. Número de mujeres por cada categoría profesional/ número total de empleados por cada categoría profesional. Número de hombres por cada puesto de trabajo/ número total de empleados por cada puesto de trabajo.	RR HH Dirección del Hotel y Jefes de departamentos.	Desde la firma del plan y durante su vigencia.
	de trabajo. Número de hombres por cada categoría profesional/número total de empleados por cada categoría.		
2. En caso de igualdad de valoración entre dos candidaturas la decisión de promoción se tomará considerando el género menos representado en el puesto a cubrir.	Nº de Mujeres y Hombres que promocionan, categoría y tipo de promoción.	RR HH	Desde la firma del plan y durante su vigencia.

3. Establecer una cuota del 40% de mujeres y hombres en las promociones que se produzcan en la empresa durante los dos primeros años de vigencia del Plan, en aquellas categorías en las que estén subrepresentadas. Esta cuota aumentará a un 60% transcurridos los dos primeros años	Nº de Mujeres y Hombres que promocionan, categoría y tipo de promoción, en los dos años de vigencia del plan.	RR HH	Desde la firma del plan y durante su vigencia.
--	---	-------	--

5.-FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

OBJETIVO 1

Mantener el cuidado en el lenguaje de las comunicaciones, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier forma de discriminación en cualquier comunicación emitida o relativa a OASIS BEACH MASPALOMAS, S.L. y medidas dirigidas a la revisión del lenguaje, evitando asimismo cualquier forma de lenguaje sexista en las comunicaciones y documentos internos de la empresa.

ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Elaborar un decálogo de comunicación que recoja las normas de comunicación no sexista. Este catálogo deberá estar al alcance de todos el personal de la empresa y sus normas deberán ser claras y comprensibles. Asimismo, las personas que ostenten cargos de responsabilidad dentro de la organización, deberán conocer, apoyar y poner en práctica los criterios de comunicación no sexista.	Realizar un seguimiento de los distintos canales de comunicación.	Área de comunicación, R.L.T. y Comisión de seguimiento.	Desde la firma del plan y durante su vigencia.
2. Realizar cursos formativos sobre "Usos no sexistas en el lenguaje y la publicidad" dirigidos a toda persona que pueda emitir un comunicado externo o interno en nombre de la compañía.	Relación de cursos del plan formativo distinguido por sexo y tipo de cursos.	RR. HH	Desde la firma del plan y durante su vigencia.
3. Adecuar los impresos, formularios y comunicaciones que se dirigen al público y personal de la empresa en general en cuanto a la utilización de lenguaje neutro o términos femeninos y masculinos.	Realizar un seguimiento del material impreso.	Área de comunicación.	Desde la firma del plan y durante su vigencia.
4. Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: correo electrónico, tableros...	Realizar un seguimiento del material impreso	Área de comunicación Interna.	Desde la firma del plan y durante su vigencia.
5. Facilitar canales de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y expresar opiniones (buzones de correos, correos electrónicos).	Analizar y realizar un seguimiento de los canales de comunicación.	Dirección del Hotel y Departamento de sistema.	Desde la firma del plan y durante su vigencia.
6. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los sistemas de comunicación de la empresa.	Analizar y realizar un seguimiento de los sistemas de comunicación (SIC)	Comunicación Interna. Comisión de seguimiento.	Desde la firma del plan y durante su vigencia.
7. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la Igualdad de oportunidades y que asuman su aplicación en las relaciones laborales que con la empresa se den.	Analizar si las empresas externas trabajan en igualdad, facilitar el Plan de Igualdad del Oasis Beach a las mismas y comprobar que lo respetan y lo cumplen.	Área de prevención y calidad de alojamiento.	Desde la firma del plan y durante su vigencia.
8. Difundir la existencia, dentro de la empresa, de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Incluir la composición de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad en los cuestionarios en materia de Igualdad.	Dirección del Hotel y comisión de Seguimiento.	Desde la firma del plan y durante su vigencia. Una vez al año.
9. Editar el Plan de Igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo, tanto a nivel interno como externo.	Realizar un seguimiento y análisis de la difusión e impacto del Plan de Igualdad.	Área de Comunicación	Desde la firma del plan y durante su vigencia.

5.7.2. OBJETIVO 2. Disponer de información estadística desagregada por sexo.			
1. Actualizar y adaptar los programas informáticos de manera que sea posible disponer de la información necesaria desagregada por sexo para el desarrollo del Plan de Igualdad.		Sistemas RR HH	Durante la vigencia
2. Anualmente se facilitará a la Comisión de Seguimiento información estadística con los parámetros analizados en el diagnóstico inicial.		RR HH	Desde la firma del plan y durante su vigencia. Una vez al año.

6. RETRIBUCIÓN.

OBJETIVO ESPECÍFICO:
Estudiar en profundidad la estructura retributiva de Oasis Beach, S.L., contemplando el salario base y los diferentes complementos (fijos y variables), para determinar si existen discriminación retributivas por trabajos de igual valor de hombres y mujeres.

ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Analizar anualmente, los salarios que perciben las trabajadoras y los trabajadores de la empresa. El análisis debe consistir en: Comparar el salario de mujeres y hombres que realizan el mismo trabajo, puestos de igual valor considerados equivalentes o realizan trabajos que se valoran con el mismo criterio. Identificar cualquier diferencia. Eliminar las diferencias identificadas que no respondan a razones justificadas. Aplicar medidas correctoras si se detecta un desequilibrio retributivo por razón de sexo.	Análisis de las retribuciones por puesto. Detalle de las diferencias detectadas. Hombres y mujeres a quienes se apliquen las acciones.	Dirección de Recursos Humanos.	A partir de la firma del Plan y durante su vigencia.
2. Garantizar la objetividad de los criterios que definen cada uno de los complementos que existen en la empresa, y por tanto, de un sistema retributivo transparente.	Definición de los complementos salariales, tanto fijos como variables, y de los criterios por los cuales se le asignan a trabajado/a.	Departamento de Recursos Humanos.	A partir de la firma del Plan.
3. Realizar un análisis para determinar si el disfrute de derechos (permisos, licencias, suspensiones de contratos y excedencias relacionadas con la conciliación) incide sobre los salarios de mujeres y hombres.	Documento de análisis.	Departamento de Recursos Humanos.	

7. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla, con independencia de su sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.

ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Difusión e información al conjunto de la plantilla de los derechos relativos a conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través de las plataformas de comunicación internas de LOPESAN BAOBAB RESORT (Yammer, SIC...).	Nº de difusiones anuales a la plantilla	RR HH, Área de comunicación y Comisión de seguimiento	Dentro de los 6 primeros meses de la vigencia del plan.
2. Realización de acciones de información y/o sensibilización, dirigidas principalmente a los trabajadores (hombres) de la empresa, que promuevan un reparto equilibrado de los tiempos y fomenten la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.	Campañas realizadas y nº de hombres receptores de la campaña	RR HH Igualdad y comisión de seguimiento	Dentro de los 6 primeros meses de la vigencia del plan.

3. Difusión de un folleto informativo en materia de conciliación, tanto a la totalidad de la plantilla como a toda aquella de nuevo ingreso en LOPESAN BABOBA RESORT.	Nº de folletos repartidos en la plantilla y nº de folletos en las nuevas contrataciones	RRHH departamento de contratación, Comisión de seguimiento Proyecto artemisa	Dentro de los 6 primeros meses de la vigencia del plan
4. Establecimiento de un registro informatizado para recoger la información relativa a las solicitudes de permisos, licencias, excedencias, suspensiones de contrato... desagregadas por sexo.	Creación de un registro	RR HH Igualdad (Agente)	3 mes creación de registro mantenimiento durante la vigencia del Plan.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Desarrollar medidas por parte de LOPESAN BAOBAB RESORT que mejoren los derechos establecidos, en la normativa general, sobre conciliación de la vida personal familiar y laboral.

ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Aquellas trabajadoras o trabajadores que tengan hijos o hijas menores a su cargo y que a través de convenio -regulador o sentencia judicial de separación/divorcio se establezca que sólo puedan disfrutar de la compañía de las y los menores en determinado mes de vacaciones, tendrán derecho a que su disfrute de vacaciones coincida con dicho mes.	Calendarios de vacaciones, nº de solicitudes	Jefes/as responsables de los Departamentos afectados	A partir de la firma del Plan y durante su vigencia
2. Establecimiento de una excedencia, de un mes de duración, a efectos de facilitar los trámites derivados de las adopciones internacionales. Durante este tiempo se reservará el puesto de trabajo, pudiendo el trabajador o trabajadora incorporarse antes del mes si así lo solicitase.	Nº de excedencias y nº de mujeres y hombres que se acogen a la misma.	RR HH	A partir de la firma del Plan y durante su vigencia
3. Cambio horario y adaptación día libre por el tiempo indispensable para las trabajadoras y trabajadores en tratamientos de reproducción asistida.	Nº de cambios horarios o adaptaciones segregados por sexo	Jefes/as responsables de los Departamentos afectados y RR HH	A partir de la firma del Plan y durante su vigencia
4. Aumento a cuatro años del periodo de disfrute de excedencia por cuidado de cada hijo o hija. Con reserva de puesto.	Nº de excedencias y nº de mujeres y hombres que se acogen a la misma.	RR HH	A partir de la firma del Plan y durante su vigencia
5. Aumento de la duración de la excedencia para el cuidado de familiares hasta tres años, con reserva de puesto.	Nº de excedencias y nº de mujeres y hombres que se acogen a la misma.	RR HH	A partir de la firma del Plan y durante su vigencia

8. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Prevenir y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en LOPESAN BAOBAB RESORT.

ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Revisión y mejora del Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo de LOPESAN BAOBAB RESORT.	Revisar el protocolo	RR HH, Comisión de seguimiento	A partir de la firma del Plan y durante su vigencia
2. Difusión entre la plantilla del contenido del Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo de LOPESAN BAOBAB RESORT, a través de los canales de comunicación internos de la empresa, así como mediante la elaboración de un folleto/cartel informativo.	Nº de comunicaciones durante el año, nº de folletos y nº de carteles informativos	RR HH, Área de comunicación y Comisión de seguimiento	2 meses después de la firma y durante la vigencia del plan
3. Sensibilización y formación a la dirección, mandos intermedios y plantilla de la empresa, en materia de prevención y erradicación del acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de secciones formativas a los mandos y dirección anuales, nº de acciones formativas dirigidas a la plantilla anuales, las dos segregadas por sexo.	RR HH, Área de formación	Desde la firma del plan.

4. Creación/Inclusión en la empresa de la figura del Agente de Igualdad, entre cuyas funciones figurará: la recepción de las denuncias, asesoramiento para el seguimiento e investigación de las mismas y puesta en marcha de medidas de sensibilización y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Nombramiento de la persona responsable como Agente de Igualdad	RR HH	Desde la firma del plan y durante su vigencia
5. Elaboración de un informe estadístico anual, de manera anónima, sobre los posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo originados en la empresa, para presentar ante la Comisión de Seguimiento.	Informe	Comisión de seguimiento	Anualmente

9. COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar que tanto la comunicación interna como externa de LOPESAN BAOBAB RESORT promueva una imagen igualitaria entre hombres y mujeres, sin reproducir roles o estereotipos de género y con un correcto uso del lenguaje e imágenes no sexistas.			
ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Revisión y corrección del lenguaje e imágenes que se utilizan tanto en las comunicaciones internas como externas de la empresa.	Revisión de los comunicados internos y externos de la empresa.	RR.HH.	Desde la firma del Plan y durante su vigencia
2. Creación del espacio "Yammer LOPESAN", para que la totalidad de la plantilla de la empresa pueda acceder, en igualdad de oportunidades, a esta importante red de comunicación interna.	Revisar la creación del perfil	RR HH y Sistemas	Desde la firma del Plan y durante su vigencia
3. Comunicación a empresas contratadas externas, colaboradoras y proveedoras del compromiso con la Igualdad de Oportunidades de LOPESAN BAOBAB RESORT.	Nº de empresa Externas y Nº de comunicados realizados	Responsables de los Dptos. Corporativos (que contraten los servicios)	Desde la firma del Plan y durante su vigencia
4. Establecimiento del "Tablón de anuncios para la Igualdad".	Tablón de anuncios específico	Comisión de seguimiento y Dirección del Hotel.	Desde la firma del Plan y durante su vigencia

10. VIOLENCIA DE GÉNERO.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Informar y formar a la totalidad de la plantilla (tanto trabajadoras y trabajadores como cargos superiores e intermedios de la empresa) de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de Violencia de Género.			
ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Inclusión dentro de los principios valores/principios declarativos de la empresa, de su compromiso con la prevención de la violencia de género, así como su solidaridad y apoyo a las víctimas de la misma.	Nº de mujeres víctimas de violencia de género.	RR.HH y Dirección del Hotel.	Desde la firma del Plan y durante su vigencia
2. Sensibilización y formación en materia de violencia de género a la plantilla de la empresa, para que conozcan los derechos laborales que asisten a las mujeres víctimas de violencia.	Asambleas informativas de los trabajadores.	RR.HH y RLT.	Desde la firma del Plan y durante su vigencia
3. Elaboración de un folleto informativo sobre los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia, que será entregado a la totalidad de la plantilla, así como a la de futura incorporación.	Nº de folletos repartidos cada año de la vigencia del plan de igualdad	RR.HH y RLT	Desde la firma del Plan y durante su vigencia

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de Violencia de Género contribuyendo así, en mayor medida a su protección integral.

ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Establecimiento, en la medida de lo posible, de convenios de colaboración con instituciones públicas y/o asociaciones para la contratación de mujeres víctimas de Violencia de Género.	Relación de número de convenios suscritos	RR HH	Desde la firma del Plan y durante su vigencia
2. Prestación de servicios de apoyo psicológico y <u>jurídico</u> a las víctimas de violencia de género. El apoyo psicológico se podría prestar a través de los servicios de la Mutua de la Empresa y el jurídico mediante los Convenios de colaboración mencionados en la medida número 1.	Relación de servicios establecidos al efecto y número de personas afectadas.	RR HH y Comisión de seguimiento	Desde la firma del Plan y durante su vigencia
3. Establecimiento de un protocolo de actuación y apoyo para redirigir a las instancias competentes a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género.	Protocolo de actuación y apoyo, y número de Publicaciones.	RR HH y Comisión de seguimiento	A partir de los seis meses de la firma del Plan de Igualdad
4. No consideración como falta disciplinaria de las ausencias o faltas de puntualidad debidas a la condición de víctima de violencia de género, siempre y cuando quede acreditada tal situación, con partes de lesiones o denuncia del momento del hecho.	Nº de Víctimas de Violencia de Género y Nº de ausencias.	RR HH, Jefes de Departamentos y Dirección del Hotel	Desde la firma del Plan y durante su vigencia
5. Reconocimiento del derecho al ejercicio simultáneo de varias formulas de reordenación del tiempo de trabajo, a las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral (asistencia jurídica, social y sanitaria).	Nº de solicitudes de adaptación de la jornada de trabajo, y Nº de solicitudes concedidas segregadas por sexo.	RR HH, Jefes de Departamentos y Dirección del Hotel	Desde la firma del Plan y durante su vigencia
6. Mejora de los periodos de tiempo iniciales establecidos para los casos de suspensión, excedencia un año con la reserva del puesto de trabajo y movilidad geográfica siempre que haya una vacante y se ajuste al perfil del puesto de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género	Número de suspensión, excedencias y movilidad geográfica, número de solicitudes y nº de permisos concedidos y duración	RR HH	Desde la firma del Plan y durante su vigencia
7. Aumento de la duración del traslado de centro de trabajo hasta un año, con reserva del puesto. A continuación la trabajadora podrá optar entre su reingreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Número de solicitudes de movilidad, número de reintegros y número de continuidad en el nuevo puesto.	RR HH y Comisión de seguimiento	Desde la firma del Plan
8. Establecimiento de un alquiler social, a cargo de la empresa, para aquellas trabajadoras víctimas de violencia (previa acreditación) que necesitando así lo soliciten.	Número de solicitudes realizadas/ Importe y duración.	Promotora	Desde la firma del Plan.

11. SALUD LABORAL.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Incorporar la perspectiva de género a la política de salud laboral de la empresa, para asegurar una igual prevención de riesgos laborales a la totalidad de la plantilla, adaptada a las necesidades y características, físicas, psíquicas, biológicas y sociales de la misma.

ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Sensibilización y formación en materia de salud laboral y género tanto a la plantilla como al Comité de Prevención y Salud Laboral de la empresa.	Nº de secciones formativas a los mandos y dirección anuales, nº de acciones formativas dirigidas a la plantilla anuales, las dos segregadas por sexo.	RR.HH., Dpto. Formación y RLT.	A partir de los seis meses de la firma del Plan de Igualdad
2. Desagregación por sexo de los datos relativos a la siniestralidad y enfermedad profesional de las diferentes categorías profesionales en las que se estructura la plantilla de LOPESAN BAOBAB RESORT, incidiendo en los puestos feminizados/masculinizados.	Índice de siniestralidad y enfermedad profesional de las diferentes categorías profesionales que conforman Oasis Beach Maspalomas S.L. Incidiendo en los puestos feminizados y masculinizados.	Área de Prevención de riesgos laborales Comité de seguridad y salud	Desde la firma del Plan y durante su vigencia

3. Revisión de los criterios de evaluación de riesgos laborales, desde la perspectiva de género, para garantizar que la prevención se realiza teniendo en cuenta los riesgos a los que de manera diferenciada se enfrentan las trabajadoras y los trabajadores.	Revisar los criterios de evaluación de los riesgos laborales segregados por sexo.	Comisión de seguimiento. Departamento de P.R.L.	Desde la firma del Plan y durante su vigencia
4. Difusión del protocolo existente en la empresa sobre actuación en los casos de riesgo durante el embarazo y la lactancia.	Nº de medios de difusión utilizados por la empresa	Área de Prevención de riesgos laborales y Comité de seguridad y salud.	Desde la firma del Plan y durante su vigencia
5. Comprobar la adecuación de los uniformes a las diferentes necesidades de trabajadoras y trabajadores, en lo relativo a tallaje, tejidos, comodidad a la hora de desempeñar las labores propias de su puesto...	Comprobar la adecuación de los uniformes a las diferentes necesidades de las/os trabajadoras/es, en lo relativo a tallaje, tejidos, comodidad a la hora de desempeñar las labores propias del puesto de trabajo	Área de Prevención de riesgos laborales, Comité de seguridad y salud y Comisión de seguimiento.	Desde la firma del Plan y durante su vigencia

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

De acuerdo con el artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en el que se establece que todo Plan de Igualdad debe establecer un sistema eficaz de evaluación de los objetivos fijados en el mismo, LOPESAN BAOBAB RESORT constituirá una Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

Dicha Comisión de Seguimiento y Evaluación deberá ser constituida (y aprobado su reglamento), en el plazo de un mes como máximo tras la aprobación y firma del I Plan de Igualdad, y tendrá por objeto realizar regularmente y de manera programada, reuniones de evaluación que permitan conocer el desarrollo, grado de ejecución y resultados del Plan en todas sus áreas de actuación, tanto durante como después de su desarrollo e implementación, así como atender de manera expresa a las posibles necesidades y/o dificultades que pudieran surgir en el proceso, y responder a las mismas realizando las correcciones que se consideren oportunas para su éxito.

De manera paralela pero en estrecha relación con lo anterior, y en el plazo de una semana máximo tras la aprobación y firma de este documento, la empresa deberá designar a una persona como responsable del I Plan de Igualdad de LOPESAN BAOBAB RESORT. Dicha persona formará parte obligatoriamente de la citada Comisión de Seguimiento y Evaluación, siendo integrante de la misma por la parte empresarial.

1.- Composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad de LOPESAN BAOBAB RESORT será paritaria y estará compuesta por el mismo número de representantes de la empresa que de representantes sindicales, estando esta última cuantía determinada por el número de organizaciones sindicales presentes en el Comité de Empresa en cada momento.

Por tanto, y para precisar a fecha de aprobación de este I Plan de Igualdad, se establece que la actual composición de la Comisión será de 4 personas, respondiendo al siguiente criterio:

Por la parte empresarial:

La persona designada por la empresa como responsable del I Plan

Otra persona representante por la empresa

Por la parte sindical:

2 representantes por UGT

Tanto la parte empresarial como cada una de las organizaciones sindicales integrantes de la Comisión, tendrá derecho a nombrar personas adicionales, que podrán participar en las reuniones en calidad de asesoras.

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará dentro de los 15 días naturales siguientes a la firma del Plan, y una vez puesta en marcha la Comisión, y ante cada una de sus convocatorias,

cada persona perteneciente a la misma podrá delegar expresamente por escrito su representación y voto a cualquier otra/o integrante de la Comisión, incluyendo su delegación en las personas asesoras.

2.- Funciones y atribuciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá encomendado:

- El impulso a la implementación del I Plan de Igualdad, su interpretación, adaptación, y finalmente la concreción de su ejecución mediante la redacción de una Programación Operativa Anual en la que se determinarán cada año las prioridades y plazos de su desarrollo.

- El seguimiento de las acciones previstas, estando atenta tanto a su grado de ejecución como a la calidad de las mismas.

- La evaluación de tales acciones, y su exposición en informes parciales anuales (y uno final, al término de su vigencia) en que se atiende a indicadores de:

1. Resultado (eficacia del Plan, grado de cumplimiento de los objetivos previstos, pertinencia de las acciones, nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico y grado de consecución de los resultados esperados)

2. Proceso (eficiencia de la implementación, nivel de desarrollo de las medidas emprendidas, grado de dificultad encontrado en ello, tipo de problemas y soluciones emprendidas, adecuación y suficiencia de los recursos y metodologías puestas en marcha, y cambios o adaptaciones que han debido adoptarse con respecto al Plan original)

3. Impacto (aumento del conocimiento y de la sensibilidad en materia de igualdad por parte de las y los integrantes de la empresa, cambios en la cultura organizacional de la entidad, modificaciones en sus prácticas directivas, en el clima percibido por las y los trabajadores, aumento del nivel de la presencia y la participación de las mujeres en la vida de la empresa, la detección de nuevas necesidades, etc.)

- La elaboración de conclusiones, recomendaciones y propuestas de mejora derivadas de tal evaluación, que permitan definir acciones futuras y establecer medidas correctoras.

- El asesoramiento a los diferentes departamentos de la empresa y a otras Comisiones de la misma en la forma de ejecutar las medidas.

- El asesoramiento a la plantilla en materia de Igualdad y la respuesta a aquellas cuestiones, preguntas o sugerencias referentes al Plan que fuesen realizadas por las y los trabajadores.

- La resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad, entendiendo que en estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción pertinente.

- La difusión entre la plantilla de todas aquellas informaciones sobre su implementación, seguimiento y evaluación que se consideren relevantes.

3.- Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Seguimiento y Evaluación se reunirá cuatrimestralmente de forma ordinaria, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias a petición razonada de cualquiera de las dos representaciones, previa comunicación escrita a tal efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, bien presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación.

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

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

Por razones operativas, en cualquier caso se establece que los acuerdos que adopte esta Comisión de

Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad en cuestiones de interés general relacionados con el mismo, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma obligatoriedad.

4.- Medios a disposición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Para el cumplimiento de sus funciones la empresa se compromete a poner a disposición de esta Comisión los recursos necesarios, siendo especialmente importante:

- la disponibilidad de un espacio para la celebración de las reuniones,
- el material preciso para ellas
- y la entrega periódica de la información estadística o cualitativa, desagregada por sexos, que la Comisión necesite para el análisis de las cuestiones a valorar.

Las horas de asistencia a las reuniones de la Comisión, serán a cargo de la empresa y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la Representación Legal de Trabajadoras y Trabajadores.

La persona designada por la empresa como responsable del Plan de Igualdad será asimismo la encargada de facilitar los medios antes mencionados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

5.- Evaluación Final y II Plan de Igualdad.

La evaluación final, realizada por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan, dará cuenta tanto de los indicadores evaluativos antes descritos como de las recomendaciones que se consideren oportunas para la redacción del II Plan de Igualdad de LOPESAN BAOBAB RESORT

Dicho II Plan de Igualdad de LOPESAN BAOBAB RESORT deberá ser negociado en los dos meses siguientes a la finalización de éste, y hasta que se produzca su aprobación, se prorroga la vigencia del primero.

8. GLOSARIO DE TÉRMINOS.

A

Acción positiva: Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

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

Las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley"

(Art. 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Acoso por razón de sexo: "Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo"

(Art. 7.2 7.3 y 7.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Acoso sexual: "Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a efectos de la presente Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una/ persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo"

(Art. 7.1 7.3 y 7.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Análisis por género: Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso

a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Análisis en función de género: Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo se aplican criterios relacionados con el "género".

B

Barreras invisibles: Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de las mujeres para los procesos de toma de decisiones, para su plena participación en la sociedad.

C

Carga de la prueba: "De acuerdo a las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medias adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales

Art. 13 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Conciliación del trabajo y de la vida familiar: Introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite sr hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas.

Cuota: Proporción dada o parte de puestos, escaños o recursos que deben ser atribuidos a un colectivo específico, generalmente siguiendo ciertas normas o criterios, con la que se pretende corregir un desequilibrio anterior, generalmente en posiciones de toma de decisiones o en cuanto al acceso a oportunidades de formación o a puestos de trabajo.

D

Datos desagregados por sexo: Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo/ análisis teniendo en cuenta las especialidades del género.

Democracia paritaria: Concepto de sociedad integrada a partes iguales por mujeres y hombres, en la cual la representación equilibrada de ambos en las funciones decisorias de la política es condición previa al disfrute pleno y en pie de igualdad de la ciudadanía, y en la cual unas tasas de participación similares o equivalentes (entre el 40% y el 60%) de mujeres y hombres en el conjunto del proceso democrático es un principio de democracia.

Desegregación del mercado de trabajo: Políticas con las que se pretende reducir o suprimir la segregación vertical/horizontal en el mercado de trabajo.

Dimensión de género: En cualquier situación, aspecto relativo a las diferencias en las vidas del hombre y la mujer debido a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Discriminación: "Total distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad de hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquiera otra esfera".

Discriminación directa: "Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona, que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable".

(Art. 6.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Discriminación indirecta: "Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio ^ práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo". (Art. 6.2 y 6.3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Discriminación por embarazo o maternidad: "Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad".

(Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

División sexual del trabajo: División del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

E

Empleo/trabajo atípico: Trabajo que no se ejerce a jornada completa y de manera permanente: a tiempo parcial, de noche, o en fines de semana, con contrato de duración determinada, trabajo temporal o en subcontratación en la propia casa, teletrabajo y trabajo a domicilio.

Empleo/Trabajo remunerado irregular y precario: Empleo ocasional y generalmente no regido por un contrato en regla ni reglamento salarial o de protección social.

Economía sumergida/Trabajo sumergido: Actividad profesional, única o secundaria, remunerada y no ocasional, pero no (o raramente) sometida a obligaciones estatutarias, reglamentarias o contractuales, con exclusión de las actividades sumergidas propias de la economía delictiva.

Estadísticas desagregadas por sexo: Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexos, para poder proceder a un análisis comparativo.

Estereotipo: Construcciones mentales que reproducen una concepción esquemática y simplificadora del mundo social, son elementos determinantes de nuestros pensamientos, sentimientos y acciones.

Estos varían en función de las épocas, y las culturas, aunque hay aspectos que se mantienen constantes, como son los que conllevan a la discriminación de la mujer.

Los estereotipos son ideas, actitudes y valores preconcebidos que se tienen respecto a una persona o grupo de personas, en función de la edad, el sexo la etnia u otras características. Suelen ser irracionales, erróneos, rígidos y presentan una gran resistencia al cambio. Además suponen una generalización excesiva de una característica o aspectos de grupo o la persona a que se refieren.

Estereotipos de género: En todas las sociedades existe una idea más o menos estereotipada de cómo son las mujeres y como son los hombres, es decir de sus respectivos conjuntos de virtudes y defectos. Estos conjuntos o paradigmas se denominan estereotipo de género.

La psicóloga feminista Victoria Sau describió en su libro "Ser mujer: el fin de una imagen tradicional" los elementos que definen los estereotipos de género masculino y femenino.

Masculino	Femenino
• Estabilidad emocional	• Inestabilidad emocional
• Mecanismos de autocontrol	• Falta de control
• Dinamismo	• Pasividad
• Agresividad	• Ternura
• Tendencia al dominio	• Sumisión
• Afirmación del yo	• Dependencia
• Aspecto afectivo poco definido	• Muy marcado
• Aptitud para las ciencias	• Intuición
• Racionalidad	• Intuición
• Franqueza	• Frivolidad
• Valentía	• Miedo

De acuerdo con estos estereotipos se atribuyen unas determinadas características a la mujer trabajadora como forma de justificar su sobreexplotación. Muchos son los estereotipos que se asocian a las mujeres en el mundo del trabajo:

- o Son sumisas, tienen capacidad de obedecer
- o Participan menos en las actividades sindicales
- o No están disponibles a viajar o a cambiar de residencia
- o No tienen capacidad de liderazgo
- o Son excesivamente emotivas
- o La mujer despedida aguanta y el hombre reacciona
- o Las mujeres en puestos de dirección, son "hombres con falda", son agresivas
- o Las mujeres que triunfan están solas y con problemas de relación
- o Desempeñan mejor trabajos manuales, administrativos y de atención
- o Desempeñan peor trabajos que requieran esfuerzos físicos

Evaluación del impacto en función de género: Examen de las propuestas políticas, para analizar si afectarán a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

Evaluación del impacto en función de género: Examen de las propuestas políticas, para analizar si afectarán a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

Evaluación global teniendo en cuenta el género: Control de cualquier propuesta política para verificar que se hayan evitado sus posibles efectos discriminatorios y que se promueva la igualdad.

Formación profesional: Toda forma de educación con vistas a la cualificación para una profesión, un oficio o un empleo dados, o que proporciona las competencias exigidas para los mismos.

Evaluación global teniendo en cuenta el género: Control de cualquier propuesta política para verificar que se hayan evitado sus posibles efectos discriminatorios y que se promueva la igualdad.

F

Formación profesional: Toda forma de educación con vistas a la cualificación para una profesión, un oficio o un empleo dados, o que proporciona las competencias exigidas para los mismos.

Género: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

G

Género: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

H

Horario flexible: Fórmulas de jornada laboral que ofrecen una gama de posibilidades en cuanto horas trabajadas y los arreglos de rotaciones, turnos u horarios de trabajos diarios, semanales, mensuales o anuales.

I

Igualdad: Es el principio que concede idénticos derechos a todos los seres humanos, con independencia de su raza, sexo, religión condición social, ideología o circunstancia personal.

Igualdad formal: Supone la prohibición normativa o legal de discriminar por razón de cualquier a una persona por razón de cualquier rasgo físico, psicológico o cultural. La igualdad formal garantiza legalmente los derechos humanos y de ciudadanía de cualquier ser humano.

Igualdad de trato entre mujeres y hombres: "El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil"

(Art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Igualdad real: Conjunto de medidas, políticas y acciones necesarias para que la igualdad sea efectiva, intentando transformar aquellos límites y obstáculos culturales, económicos, políticos y sociales.

Igualdad de retribución: "1.-Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

2.- La igualdad de retribución sin discriminación por razón de sexo, significa:

a) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida.

b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo". (Art. 141 del Tratado de la Unión Europea)

"El principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos que figura en el Art. 119 del Tratado y que, en lo sucesivo, se denominará principio de igualdad de retribución, implica para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, la eliminación, en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, de cualquier discriminación por razón de sexo.

En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema deberá basarse sobre criterios comunes a los trabajadores masculinos y femeninos y establecerse de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo".

(Art. 1 del Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos)

M

Mainstreaming de género: Integración de la perspectiva de género en el diseño, elaboración, e implementación de las políticas de género.

El término también se traduce por transversalidad.

Es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género, se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.

En la comunicación de la Comisión Europea sobre mainstreaming COM (96) 67 FINAL DE 21/02/96 afirma que el mainstreaming implica "la movilización de todas las medidas y políticas generales específicas con el propósito de lograr la igualdad teniendo en cuenta de forma activa y abierta en la etapa planificadora sus posibles efectos sobre las situaciones respectivas de hombres y mujeres (la perspectiva de género)".

N

No sexista: No discriminatorio con respecto al sexo. Sin repercusión, positiva o negativa, diferenciadora en cuanto a las correlaciones sexistas o la igualdad entre mujeres y hombres.

P

Participación equilibrada: Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres.

Planes de Igualdad de las empresas: "Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación o razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados".

(Art. 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Permiso parental: Derecho individual -y en principio, no transferible- de todos los trabajadores, hombres y mujeres, a ausentarse del trabajo por motivo del nacimiento o adopción de un hijo.

Permiso por maternidad: Licencia a la que tiene derecho una mujer antes o después del parto, por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y prácticas nacionales.

Permiso por razones familiares: Derecho a ausentarse del trabajo por razones familiares.

Perspectiva de género: Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbitos dados de una política.

Presencia o composición equilibrada: "Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento".

(Disposición Adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Prohibición de discriminación: La prohibición de discriminación se extiende tanto a las discriminaciones directas como a las indirectas

R

Retribución: "Se entiende por retribución, el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquier otras gratificaciones satisfechas directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.

9.- ANEXOS.

Forma parte del presente Plan de Igualdad el Protocolo para la Prevención de situaciones de Acoso Sexual y por Razón de Sexo de OASIS BEACH MASPALOMAS S.L, como documento específico y detallado de intervención inmediata que asegura la prevención de tales situaciones, su investigación y, en su caso, persecución y erradicación con el máximo respeto a los principios inspiradores de la Ley de Igualdad y al resto del ordenamiento jurídico.

7.974-B

EDICTO

103

VISTO el Acuerdo suscrito por la Comisión Negociadora para la Igualdad de oportunidades y no discriminación de la empresa "MEGAHOTEL FARO, S.L." (LOPESAN VILLA DEL CONDE), por el que se acuerda el I Plan de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29 de marzo), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre creación del Registro de Convenios Colectivos de Trabajo; así como en el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, aprobado por el Decreto 98/2013, de 26 de septiembre (B.O.e. nº 195, de 9 de octubre de 2.013), esta Dirección General

ACUERDA

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del Plan de Igualdad de la entidad "MEGAHOTEL FARO, S.L." (LOPESAN VILLA DEL CONDE) en el Registro Territorial de Convenios Colectivos como acuerdo laboral número 35/049/2014 y su notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Depositar el texto original del mismo en el Servicio de Promoción Laboral, de esta Dirección General de Trabajo.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO, Ana Isabel Fernández Manchado.

I PLAN DE IGUALDAD MEGAHOTEL FARO, S.L.

INDICE

1. INTRODUCCIÓN.
2. ESTRUCTURA DEL PLAN.