

I Plan de Igualdad Hotel Paradise Park

1. Introducción

A pesar de los cambios experimentados en las últimas décadas, relacionados con un importante reconocimiento social de la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres (Igualdad Jurídica), uno de los obstáculos que con mayor fuerza se imponen al pleno desarrollo de las personas es precisamente la desigualdad originada desde las discriminaciones existentes por razón de sexo, que confirma la inexistencia de una Igualdad Real o Efectiva.

La desigualdad no se manifiesta sólo en términos de condiciones objetivas (desempleo, condiciones laborales, invisibilidad pública, falta de poder económico, ausencia en los espacios de decisión, etc.), también en términos de sistemas y relaciones de poder, hábitos y comportamientos, administración y distribución de tiempos, oportunidades y espacios profesionales, sociales o culturales, modelos de vida y de construcción de la identidad basados en la supremacía de un sexo y la subordinación de otro.

Se han dado pasos significativos para la igualdad de oportunidades y derechos entre uno y otro sexo, y se han producido grandes avances en las Políticas de Igualdad en el marco de la Unión Europea y de las Plataformas de Acción de Naciones Unidas, así como a nivel nacional (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; Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras) y autonómico, pero todavía existen retos importantes relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades.

La ley de igualdad considera los planes de igualdad como la herramienta fundamental para incorporar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas. El beneficio de las políticas de igualdad de oportunidades es evidente, tanto a corto como a largo plazo, no sólo en el ámbito de la organización sino también en la dimensión que más tiene que ver con el desarrollo social de un territorio. Las políticas de igualdad son fundamentales para que las economías y las sociedades prosperen.

En cumplimiento de lo dispuesto legalmente en el Real Decreto-Ley (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) y en la Ley Orgánica 3/2007, y con el objetivo de promover la integración de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se elabora este Primer Plan de Igualdad del Hotel Paradise Park.

Para Paradise Park la igualdad constituye un elemento estratégico ya que permite tener un mayor conocimiento de la gestión empresarial y de los recursos humanos disponibles.

Asumiendo el principio de igualdad como uno de los ejes prioritarios de la cultura empresarial e incorporando permanentemente la igualdad en la gestión del capital humano, se garantiza que las mujeres y los hombres cuentan con las mismas oportunidades en el acceso, participación y permanencia en todas las prácticas de gestión empresarial.

El presente documento, constituye un instrumento para la consecución de todo lo anteriormente descrito, no se trata de una mera declaración de principios sino un verdadero plan de actuación que supone la adaptación a la realidad y a las necesidades de sus empleados y empleadas, y que pretende impulsar las políticas de igualdad de oportunidades para el avance social.

2. Contexto y antecedentes

2.1. Ficha técnica

Datos de la empresa

Razón Social	Hotel Paradise Park, S.L.
NIF	B- 38062683
Domicilio Social	Urb. Oasis del Sur s/n
Forma Jurídica	Sociedad Limitada
Año de Constitución	1988
Página Web	https://www.hotelparadisepark.com/es

Responsable de la Entidad

Nombre	D. Luis Pérez Balboa
Cargo	Consejero Delegado
Teléfono	+34 606940050
E-Mail	Luis.pb@hotelparadisepark.com

Responsable de Igualdad

Nombre	José Medina Martín
Cargo	Apoderado/Jefe de administración
Teléfono	+ 34 606940055
E-Mail	jefeadministracion@hotelparadisepark.com

Actividad

Sector Actividad	Hoteles y alojamientos similares
CNAE	5510
Descripción de la actividad	Hotel ****
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Arona

Dimensión

Centros de trabajos	1
Facturación anual(€)	16.576.062,35 € (cierre ejercicio 2019)

2.2. Presentación de la empresa

El Hotel Paradise Park S.L., cuyo nombre comercial es Paradise Park Fun Lifestyle Hotel, es un establecimiento hotelero de cuatro estrellas situado en la costa sudoeste de Tenerife, en la localidad de Los Cristianos, perteneciente al municipio de Arona, uno de los principales centros

turísticos de las Islas Canarias. Fue fundado en 1988 y su Consejero Delegado es Luis Pérez Balboa. Su facturación en 2019 fue de 16.576.062 euros.

Entre sus instalaciones cuenta con cinco restaurantes y dos bares, varias piscinas, una zona de spa al aire libre además de cabinas, saunas y otras dotaciones interiores, una zona infantil, una zona solo adultos llamada Funattic Rooftop y un programa de animación para adultos y niños y niñas.

Al tratarse de un gran alojamiento hotelero los procesos de trabajo y de gestión de personal están sistematizados en Paradise Park, contando con un puesto de responsable de Recursos Humanos (que en el momento de redactar este diagnóstico se encuentra vacante) y con otro de Calidad y Medio Ambiente que dependen directamente de la Dirección, además del área de administración y del área comercial.

Existen documentos que recogen la cultura de la empresa y su misión, visión y valores de cara a las incorporaciones de nuevo personal, como son el manual de bienvenida y un folleto titulado “Yo soy Paradise Park” en donde se explican los rasgos de identidad de la empresa que deben asumir los trabajadores y trabajadoras de la misma, y que a partir de la pregunta ¿Qué es ser fun? desgrana las cualidades exigibles al personal: gran conocimiento y creencia en la filosofía de Paradise Park, pro-actividad y positividad, saber escuchar, predicar con el ejemplo, actitudes de venta, empatía y simpatía, integridad y coherencia, capacidad para la toma de decisiones, convicción y persistencia y autocrítica y análisis. La filosofía de la empresa se describe como “orientada al cliente”, ofreciendo un servicio y atención personalizadas, “alegre y empática”, “proactiva y versátil”, “responsable”, “comprometida” con el entorno y “referente” en innovación, eficacia, constancia y dedicación.

En su manual de bienvenida, la empresa también desgrana su misión: “satisfacer y enamorar sorprendiendo” y su visión, “Ser reconocido como el Hotel Feliz que sorprenda a todos sus Agentes” y los valores y comportamientos que deben guiar el desempeño del personal. Como valores principales de la empresa, se explicitan los siguientes, que dan forma a toda una filosofía corporativa:

- Corazón: Amor por lo que hago.
- Confianza: Creencia incondicional en las potencialidades, capacidades y virtudes de uno mismo y de los demás.
- Consciencia: Conocimiento de uno mismo de los demás y del entorno.
- Compromiso: relación que establecemos reglas y objetivos responsabilizándonos de su cumplimiento en tiempo y forma.
- Coraje: Habilidad de no caer ante la adversidad manteniendo un talante abierto a enfrentar retos

En cuanto a los comportamientos esperables en la plantilla con respecto al trato con la clientela y entre compañeros y compañeras, también se detallan:

1. Preguntar gustos e inquietudes.
2. Reconocer el trabajo.
3. Dar las gracias.
4. Verificar lo que se ha entendido.
5. Cortar conversaciones toxicas.

6. Pedir disculpas y ayuda.
7. Proponer mejoras.

2.3. Compromiso con la igualdad

La igualdad de oportunidades en las empresas, además de ser una obligación legal, ha demostrado ser una garantía de calidad y de mejora del clima laboral, haciendo más rentable la empresa. Además, ayuda a construir un proyecto profesional coherente que respete los derechos de los trabajadores y las trabajadoras fomentando su integración en la empresa en igualdad de condiciones. (Martínez, 2009)

Para analizar y corregir el grado de cumplimiento de Paradise Park con la igualdad de género, se inició en la compañía un proceso de trabajo conjunto que obtuvo como resultado la aprobación del I Plan de Igualdad de la empresa.

Después de firmar el compromiso de la dirección¹ con la igualdad entre mujeres y hombres, y difundir el comunicado entre la plantilla, se formó la Comisión de igualdad² y se inició el proceso de elaboración del diagnóstico³ interno, siendo este, el primer paso para transversalizar la perspectiva de género y adoptar una gestión de calidad con equidad de género dentro de una empresa.

La transversalización de género constituye una estrategia para terminar con las barreras estructurales que dificultan una mejor distribución de los roles de hombres y mujeres. Para lograr el objetivo, es necesario un constante análisis que ayude a identificar las posibles desigualdades dentro de la organización, comprender las causas y definir las necesidades, estableciendo prioridades de actuación que son concretadas en las medidas establecidas en los planes de igualdad.

Desde el análisis de género se identifican las debilidades o posibles carencias en cada situación, que afectan a mujeres y a hombres de manera diferenciada y que pueden estar limitando el cumplimiento de los objetivos empresariales. Así, las necesidades y preocupaciones de mujeres y hombres integran las políticas y estrategias de la empresa, formando parte de los planes empresariales, con el objetivo de que ambos se beneficien equitativamente (FIO, 2014).

El presente documento contempla el proceso de elaboración y aprobación del plan de igualdad en la empresa, detallando las medidas escogidas para hacer efectiva la igualdad de género en la compañía, y los mecanismos de evaluación y seguimiento utilizados para asegurar su cumplimiento y efectividad.

¹ Ver Anexo 1: "Compromiso de la Dirección de Neumáticos Atlántico con la Igualdad entre mujeres y hombres".

² Ver Anexo 2: "Acta y reglamento de funcionamiento de la comisión de igualdad en Neumáticos Atlántico".

³ Un diagnóstico de género consiste en un proceso analítico, estratégico y preventivo que hace posible conocer la situación real, para revelar y corregir problemas existentes y potenciar áreas de oportunidad. (FIO, 2014)

3.- Definiciones

Acciones positivas: Son estrategias temporales (hasta la consecución del objetivo) destinadas a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a un grupo social discriminado o minusvalorado alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

Brecha salarial: Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar: Situación y condiciones de organización de la vida y de distribución de espacios y tiempos laborales, personales y familiares de mujeres y hombres de forma que se asuman equilibradamente el trabajo doméstico y la atención de menores y personas dependientes y se posibilite el desarrollo de las capacidades, proyectos de vida y opciones profesionales o personales y la participación igualitaria de ambos sexos en los ámbitos público y privado.

Son medidas de conciliación las actuaciones intencionales adoptadas por administraciones, instituciones, entidades o empresas en la estructura, organización y funcionamiento orgánicos; en la gestión de sus recursos humanos; en las condiciones laborales o en sus equipamientos y servicios, que permiten a mujeres y a hombres desarrollar la vida profesional, la vida personal y la vida familiar en igualdad de oportunidades, y compatibilizar las responsabilidades familiares con la realización personal y profesional.

Comisión de Igualdad: Equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa, responsable de impulsar la elaboración, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representantes de la dirección y representantes de la plantilla.

Corresponsabilidad en los ámbitos público y privado: Distribución igualitaria de funciones y responsabilidades públicas y privadas en los ámbitos público, social y privado entre mujeres y hombres a fin de posibilitar el desarrollo de las capacidades y el ejercicio de derechos y oportunidades de ambos性 y generar un rendimiento óptimo de los recursos humanos en un Estado social y democrático de derecho.

Cuidados: Se denominan cuidados a las actividades destinadas a satisfacer las necesidades del grupo, su supervivencia y reproducción.

Datos desagregados por sexo: Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.

Diagnóstico de igualdad: El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y de qué recursos dispone la empresa para plantear el cambio.

Discriminación múltiple: Tiene lugar cuando una persona o grupo de personas reciben un trato menos favorable que otras, por razón de varios factores, entre los que pueden incluirse el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, sexo, orientación sexual o cualquier otra circunstancia personal o social.

Discriminación salarial: Es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

Estereotipos de género: Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

Género: Se entiende por género la construcción social y cultural que define las diferentes características emocionales, afectivas, intelectuales, así como los comportamientos que cada sociedad asigna como propios y naturales de hombres o de mujeres.

Hace referencia a las características que cada grupo social asigna a lo masculino y lo femenino. El género se aprende, puede ser educado, cambiado y manipulado.

Igualdad formal: Ausencia de barreras jurídicas o legales a la igualdad de derechos y libertades entre mujeres y hombres. Es la reflejada en los textos legales donde queda constancia de que mujeres y hombres tienen los mismos derechos.

Impacto de género: Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.

Indicador de género: aquel que sirve específicamente para recoger información sobre el estatus y actividades de las mujeres en relación a los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Igualdad real y efectiva: Ausencia de barreras sociales, económicas, políticas o culturales al pleno ejercicio de la igualdad de derechos y libertades de mujeres y hombres; de las condiciones de plena ciudadanía de ambos sexos y de participación paritaria en los ámbitos público y privado.

Participación equilibrada de mujeres y hombres: Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

Perspectiva de género: Es la toma en consideración de las diferencias socioculturales entre mujeres y hombres en una actividad o un ámbito para el análisis, la planificación, el diseño y ejecución de políticas, considerando cómo las distintas actuaciones, situaciones y necesidades afectan a las mujeres. Permite visualizar mujeres y hombres en su dimensión biológica, psicológica, histórica, social y cultural, y de encontrar líneas de acción para la solución de desigualdades.

Plan de igualdad de la empresa: son un 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 por 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.

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.

Roles de género: constituyen pautas de acción, valores y comportamientos asignadas de modo desigual a hombres y a mujeres. El rol de género masculino ha tenido asignada tradicionalmente la actividad, la presencia pública y el poder, en tanto el rol de género femenino ha tenido asignada la actividad doméstica, el servicio a las personas y la responsabilidad sobre la procreación y el cuidado en el ámbito familiar.

Segregación laboral: supone una presencia desigual de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, en determinadas ocupaciones y/o familias profesionales, caracterizadas por desiguales condiciones de empleo, formación y cualificación, promoción y retribución, que determina la feminización y masculinización de las ocupaciones, tanto en la escala horizontal de sectores productivos y tipos de actividad, como en la escala vertical de niveles o categorías retributivas, de poder, responsabilidad y prestigio social, que derivan en desigualdades de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en el mercado laboral.

- Horizontal: Presencia mayoritaria de las mujeres en familias ocupacionales del sector de los servicios, en los ámbitos de la enseñanza, la salud, los servicios sociales, más cercanos a las condiciones de vida de las personas, con mayor saturación laboral, superior tasa de desempleo e inferior retribución y reconocimiento social. Presencia mayoritaria de los hombres en sectores industriales y tecnológicos, en ámbitos económicos y técnicos, con mayores oportunidades de inserción laboral y profesional, mayor remuneración y reconocimiento social.
- Vertical: Presencia mayoritaria de las mujeres en las escalas y niveles inferiores de poder adquisitivo, poder, responsabilidad y reconocimiento social, en empleos en precario y con mayor saturación laboral y superior tasa de desempleo que los hombres. Presencia de los hombres en escalas y niveles de superior poder adquisitivo, poder, responsabilidad y reconocimiento social, en condiciones laborales de mayor estabilidad y oportunidades laborales.

Transversalización del género: Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Transversalizar la perspectiva de género es: “El proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros”.

4. Marco normativo

El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en el empleo, en las relaciones y condiciones de trabajo tiene un amplio reconocimiento en el ordenamiento jurídico, tanto a nivel internacional y comunitario como a nivel nacional.

El conocimiento de la legislación vigente en materia de igualdad en el ámbito laboral es imprescindible para poder realizar un plan de igualdad en la empresa.

A continuación, será expuesta la normativa más relevante en materia de igualdad en la empresa, en tres ámbitos: internacional, estatal y autonómico.

4.1. Marco Normativo Internacional

En el ámbito internacional, destacan dos niveles en cuanto al establecimiento de las directrices normativas y políticas destinadas a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

Por un lado, Naciones Unidas, que opera fundamentalmente a través de Conferencias Mundiales, Acuerdos y Convenios Internacionales.

Las Conferencias Mundiales de la Mujer supusieron un impulso de gran relevancia en los avances de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres. La primera se celebró en el año 1975 en México y la cuarta y última hasta el momento en Pekín, China, en 1995. Esta última Conferencia Mundial generó dos documentos programáticos, La Plataforma de Acción y la Declaración de Pekín, en la que se identifican doce áreas prioritarias de intervención, una de ellas está referida al empleo.

Los avances y evaluación de las mismas son revisados cada 5 años por la Asamblea General de Naciones Unidas, y revelan la persistencia de desigualdades en este ámbito, así como la necesidad de continuar ahondando en los esfuerzos propuestos para eliminarlas.

Igualmente continúan vigentes la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967 y la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979.

Por otro lado, la Unión europea funcionó como un importante motor de impulso de las políticas de igualdad en nuestro país, a través de los dictados incluidos en los Tratados Constitutivos que actúan como fuentes originarias; en el derecho derivado, con Reglamentos y Directivas; así como en las políticas públicas llevadas a cabo por la Comisión, a través de los Programas Comunitarios y las Estrategias Marco.

En el referente al empleo, el trabajo, la formación profesional y ámbitos relacionados, existen directivas de importantes repercusiones, que van desde la 75/117/CEE, relativa al principio de

igualdad en la retribución, hasta la Directiva 2006/54/CE. El objetivo de esta última es simplificar, modernizar y mejorar la legislación comunitaria en el ámbito de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, reuniendo en un único texto las disposiciones de las directivas sobre este tema, con el fin de hacerlas más claras y eficaces.

A través de ellas se fueron recogiendo las necesidades de reglamentación en las políticas económicas de los estados y en la vida laboral de hombres y mujeres.

El Tratado de Ámsterdam, que entró en vigor en 1999, marcó un punto de inflexión en cuanto a la incorporación efectiva del principio de igualdad en el ámbito del empleo, al abrir con su Art. 141.4 la posibilidad de articular acciones positivas para las mujeres, de cara a lograr la igualdad real.

Además, el mandato de la Organización Internacional del trabajo (OIT) de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo está consagrado en su Constitución y fue proyectado en las normas internacionales del trabajo pertinentes.

Los cuatro Convenios clave de la OIT son: el Convenio (núm. 100) sobre igualdad de remuneración (1951), el Convenio (núm. 111) sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958), el Convenio (núm. 156) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y el Convenio (núm. 183) sobre la protección de la maternidad (2000). Los Convenios 100 y 111 también se cuentan entre los ocho Convenios fundamentales de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

4.2. Marco Normativo Estatal

A nivel estatal se vino desarrollando una adaptación normativa extensa con el objetivo de trasladar todo el acervo comunitario existente en materia de igualdad entre hombres y mujeres, asunto ya recogido en 1978 por la Constitución Española:

- ⇒ Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. (Art. 14. CE)
- ⇒ Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. (Art. 9.2. CE)

Las dos normas que se hace necesario destacar son; La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y, el 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.

Ambas normativas contienen una serie de directrices a seguir en el ámbito empresarial para cumplir con la igualdad de oportunidades en la empresa, a continuación, serán expuestas las consideradas más relevantes para la tarea encomendada.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo (Art 5. Ley Orgánica 3/2007).

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

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Discriminación directa e indirecta (Art 6. Ley Orgánica 3/2007).

- ⇒ Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- ⇒ Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, 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 necesarios y adecuados.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo (Art. 7 Ley Orgánica 3/2007).

- ⇒ Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- ⇒ Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Ambos comportamientos se consideran discriminatorios.

Discriminación por embarazo o maternidad (Art.8. Ley Orgánica 3/2007).

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

Indemnidad frente a represalias (Art.9. Ley Orgánica 3/2007).

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

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (Art.10. Ley Orgánica 3/2007).

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

Acciones positivas (Art.11. Ley Orgánica 3/2007).

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.

También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva (Art. 43 Ley Orgánica 3/2007).

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

Elaboración y aplicación de los planes de igualdad (Art. 45 Ley Orgánica 3/2007).

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, 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 los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, se podrá en marcha la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Además, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas (Art. 46 Ley Orgánica 3/2007).

Los planes de igualdad de las empresas son un 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 por 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.

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluable dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- ⇒ Proceso de selección y contratación.
- ⇒ Clasificación profesional.
- ⇒ Formación.
- ⇒ Promoción profesional.
- ⇒ Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- ⇒ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- ⇒ Infrarrepresentación femenina.
- ⇒ Retribuciones.
- ⇒ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, donde las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad.

Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

El Real Decreto-ley 6/2019 modifica los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007 dictaminado:

- ⇒ Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad. (2020)
- ⇒ Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad. (2021)
- ⇒ Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad. (2022)

Transparencia en la implantación del plan de igualdad (Art. 47 Ley Orgánica 3/2007).

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares se considera discriminatorio y está expresamente prohibido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social consideran el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora.

Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. (Art. 48 Ley Orgánica 3/2007).

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

Otra modificación introducida por el Real Decreto Real Decreto-ley 6/2019, fue la realizada al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores respecto a lo que se considera trabajo de igual valor y sobre igualdad salarial.

La definición de los grupos profesionales (Art 22. RD-ley 6/2019).

Se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1.

Igualdad de remuneración por razón de sexo (Art 28. RD-ley 6/2019).

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

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrechamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el

empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Por otro lado, el TÍTULO VII de la Ley Orgánica 3/2007, contempla la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social por las empresas en materia de igualdad, que pueden ser también objeto de concierto con la representación de los trabajadores y trabajadoras, las organizaciones de consumidores, las asociaciones de defensa de la igualdad o los organismos de igualdad. Específicamente, se regula el uso de estas acciones con fines publicitarios.

En este Título, y en el marco de la responsabilidad social corporativa, se ha incluido el fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles, concediendo para ello un plazo razonable. Es finalidad de esta medida que el criterio prevalente en la incorporación de consejeros sea el talento y el rendimiento profesional, ya que, para que el proceso esté presidido por el criterio de imparcialidad, el sexo no debe constituir un obstáculo como factor de elección.

4.3. Marco Normativo Autonómico

En el ámbito de la Comunidad Autónoma Canarias, serán destacadas dos normativas: Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias. Y la Ley Canaria 1/2010, de 26 de febrero, de igualdad entre mujeres y hombres.

Derecho a la igualdad entre mujeres y hombres (Art 17. Ley Orgánica 1/2018).

Los poderes públicos canarios garantizarán la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito público y privado, y velarán por la conciliación de la vida familiar y profesional.

Se adoptarán medidas efectivas para educar en valores de igualdad, no sexistas, así como políticas y acciones activas que proporcionen a las mujeres protección integral a las víctimas de la violencia machista, prestando especial atención a las medidas preventivas.

Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo (Art 24. Ley Canaria 1/2010).

Será un objetivo prioritario de la actuación de la Administración canaria la igualdad de oportunidades en el empleo. A tal efecto, se llevarán a cabo políticas de fomento del empleo y actividad empresarial que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo con un empleo de calidad, y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

La Administración canaria desarrollará medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas.

Negociación colectiva. (Art 31. Ley Canaria 1/2010).

Partiendo del pleno respeto al principio constitucional de la autonomía en la negociación colectiva, la Administración autonómica canaria fomentará la inclusión de cláusulas destinadas

a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género en la negociación colectiva en Canarias. Se promoverá la elaboración de recomendaciones o cláusulas tipo en esta materia, y en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Se realizarán actividades de sensibilización destinadas a fomentar la participación de las mujeres en la negociación colectiva. En los estudios que se realicen sobre la negociación se incluirá el papel de la mujer en la misma.

La Administración autonómica canaria garantizará que los convenios colectivos:

- ⇒ No contengan cláusulas contrarias al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ya sea esta discriminación directa o indirecta, y que no establezcan diferencias retributivas por razón de género.
- ⇒ Hagan un uso no sexista del lenguaje.

Las organizaciones sindicales procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.

La Administración autonómica canaria promoverá que los convenios colectivos incluyan el correspondiente análisis de impacto de género.

Seguridad y salud laboral. (Art 32. Ley Canaria 1/2010).

Se adoptarán las medidas adecuadas de protección relativas a la salud y a la seguridad de las trabajadoras embarazadas que hayan dado a luz recientemente o que se encuentren en período de lactancia.

Se considerará discriminación por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo. (Art 33. Ley Canaria 1/2010).

Las administraciones públicas de Canarias adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberá abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive.

Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes de las trabajadoras y los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.

Las administraciones públicas canarias, en el ámbito de sus competencias, facilitarán asesoramiento y apoyo a las víctimas en ambos supuestos.

Los protocolos de actuación contemplarán las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos.

Actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad (Art 37. Ley Canaria 1/2010).

Las empresas podrán asumir, en virtud de acuerdos con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, instituciones, organismos y asociaciones para la igualdad de género, actuaciones de responsabilidad social, a través de medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra índole, con la finalidad de mejorar la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Los poderes públicos de Canarias impulsarán medidas para fomentar el desarrollo de actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad de género.

Marca de Excelencia Canaria en igualdad. (Art 39. Ley Canaria 1/2010).

El Gobierno de Canarias establecerá un reconocimiento para distinguir a aquellas entidades comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres. A estos efectos, se valorará:

- ⇒ La equilibrada representación de mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales, y la adopción de medidas de acción positiva en el acceso al empleo y en la promoción profesional en los niveles en los que las mujeres estén subrepresentadas.
- ⇒ Las garantías de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
- ⇒ Las medidas concretas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- ⇒ La implantación de medidas adecuadas de prevención y sanción contra la violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo, así como de acoso moral.
- ⇒ La publicidad no sexista.
- ⇒ La implantación de un Plan de Igualdad en la Empresa.
- ⇒ La implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad de oportunidades.

5. Conclusiones del diagnóstico de género en Paradise Park

El diagnóstico del plan se presenta en un documento adjunto.

5.1. Conclusiones del diagnóstico

Distribución de la plantilla

La plantilla de Paradise Pack está equilibrada según sexo, hay un 45% de mujeres y un 55% de hombres.

De los 43 puestos que existen en la empresa 27 están masculinizados y en tan solo 2 hay presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Algunos de los puestos más masculinizados son el de camarero/a (en un 92%), cocinero (67%), jefe de partida (83%) y los puestos del departamento de Servicio Técnico (en un 100% con puestos como oficial mantenimiento, jardinero/a, ayudante de piscina).

Además, existe feminización de puestos tradicionalmente ocupados por mujeres, como el de camarera de pisos (en un 100%).

También encontramos que los puestos con alguna responsabilidad están masculinizados en un 59%, aunque este porcentaje estaría dentro de lo que se denomina “presencia equilibrada”

En el análisis por áreas y departamentos, encontramos, por una parte, la masculinización del área de cocina y economato y la de restaurante, en donde hay presencia femenina pero ocupando los puestos auxiliares. Y, por otra y especialmente, la de Servicio Técnico, completamente masculinizada, mientras que el área de pisos está feminizada.

Deberían, por lo tanto, diseñarse acciones positivas dirigidas a equilibrar la presencia de mujeres y hombres en estas áreas y departamentos señalados.

En la distribución de la plantilla por edad se ha observado que las mujeres están menos presentes en las franjas de edad menores. Habría por lo tanto, que favorecer que las mujeres de menor edad que acceden a contratación temporal en el Hotel Paradise tuvieran mayores oportunidades de estabilizar su situación contractual.

Con respecto al tipo de contratación, aunque hay presencia equilibrada de mujeres y hombres en la contratación indefinida, sabemos que en los tres últimos años la cantidad de mujeres que han estado trabajando en algún momento en calidad de temporales ha sido mayor a la de hombres. Habría, por tanto, que fomentar el acceso de las mismas a modalidades de contratación estables en la misma proporción que representan dentro de la contratación temporal.

Un aspecto positivo de la organización de personal de la empresa es la no existencia de trabajo a turnos, lo cual facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad de mujeres y hombres en las tareas de cuidado.

Procesos de selección y contratación

En los procesos de selección son mejorables los siguientes aspectos:

- Realizar comunicación a la plantilla de las vacantes existentes en la empresa
- Realizar pruebas profesionales como método de selección, para aumentar la objetividad de los procesos. También habría que definir y cerrar todo lo posible el guion de las entrevistas de selección y establecer un baremo para puntuar las respuestas, para que los elementos relacionados con la subjetividad de la persona que entrevista queden reducidos al máximo.
- Para la promoción de las mujeres que ocupan puestos auxiliares a puestos de “oficial” (camarero, cocinero) se pueden establecer acciones formativas dirigidas a las mujeres con aptitudes para promocionar. El sistema de formación, profesionalización y evaluación que está establecido por el departamento de Recursos Humanos de la empresa, bien podría servir a estos fines.

Clasificación profesional

Redactar con lenguaje inclusivo las descripciones de puestos existentes en la empresa y las tablas salariales vigentes (en lo relativo al género de los puestos) y establecer un medio para que sean accesibles a la plantilla (si no hay intranet, enviando estas descripciones o tablas por correo electrónico o habilitando una parte de la web de la entidad que sea sólo accesible a empleados/as), etc.

Formación

En Paradise Park existe un protocolo formativo interno cuya finalidad es evaluar la progresión de cada persona para orientar la mejora formativa y promover la promoción.

De las evaluaciones que se llevan a cabo se recoge la información necesaria para organizar el Plan de Formación Anual del año siguiente y que este se adapte a las necesidades de la empresa y de la plantilla.

La formación es voluntaria a excepción de la formación orientada a cumplir la normativa vigente que es obligatoria, todas las personas pueden acceder a toda la formación.

Las personas responsables de los departamentos son las que informan a la plantilla de los cursos que se van a llevar a cabo no existiendo ningún sistema de difusión del programa formativo existente en la empresa.

No se observa discriminación por razón de sexo en la empresa a la hora de acceder a la formación y dicha formación se realiza mayoritariamente en jornada laboral.

Promoción Profesional

Como se ha indicado en el anterior apartado, existe un sistema de seguimiento interno a través de una evaluación por parte de RRHH muy sistematizada e integrada donde se vela por que se cumplan los requisitos definidos para cada puesto de trabajo a través de un sistema de incorporación de personal, formación y promoción. No se ha tenido acceso a evaluaciones de promoción ya que en la actualidad el departamento de RRHH no dispone de personal.

En el periodo analizado no se han culminado ninguno de los dos procesos de promoción de las promociones que se han llevado a cabo, debido a la crisis por Covid.

Al preguntar a la plantilla sobre la promoción en la empresa, esta considera en un 70% de los casos que tanto hombres como mujeres están en igualdad de condiciones para promocionar, y en los puestos de dirección este porcentaje asciende al 76%.

Los puestos en los que la plantilla considera que se debe aumentar la presencia de mujeres es en mandos intermedios, dirección y técnicos mayoritariamente.

El 66% de mandos intermedios y dirección consideran que hay que corregir el desequilibrio de sexo en sus departamentos, sin embargo, el 83% ha respondido que no sabe o no contesta al preguntar si se busca corregir la subrepresentación.

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

En la plantilla de Paradise Park las personas que tienen hijos/a son menos (44%) de las que no tienen (66%).

No se contempla ninguna medida de mejora de la legislación actual y tampoco existen medidas de flexibilidad, además, no existe ningún mecanismo para recoger información de manera periódica sobre las necesidades de conciliación del personal.

Si se contemplan medidas de apoyo a la atención de menores de 12 años en los meses estivales correspondiendo con la ausencia de colegio.

Hay poca adhesión a las medidas de conciliación que repercuten en el salario a percibir, como la reducción de jornada o excedencia, y son las mujeres las que se acogen a dichas medidas principalmente, sin embargo, las que no repercuten en el salario tanto hombres como mujeres se acogen a ellas sin excepción.

En cuanto a los puestos de responsabilidad hay más hombres en dichos puestos con cargas familiares que mujeres, y si estas están, son en puesto de responsabilidad tradicionalmente feminizados.

Cabe reseñar que se exige disponibilidad para acceder a puestos de responsabilidad.

No hay grandes diferencias de opinión entre hombres y mujeres de la plantilla en cuanto a las preguntas que se le han planteado sobre conciliación y consideran en un 61% de los casos que la empresa favorece la conciliación y la corresponsabilidad de la vida familiar, personal y laboral, en todo caso, cabe destacar que el 52% de las personas que han respondido al cuestionario indiquen que desconocen las medidas de conciliación y corresponsabilidad disponibles en la empresa.

Retribuciones y auditoria salarial

La valoración de puestos realizada arroja unas puntuaciones que abarcan desde los 830 puntos, en aquellos puestos con mayor puntuación, a 199, en el puesto con menor valoración.

El análisis del sistema de valoración arroja algunas discordancias entre la valoración por puntos de los puestos y su remuneración real, por lo que en el plan se propondrá corregir estos errores de valoración o subsanar las diferencias retributivas encontradas en puestos con valoración similar.

En cuanto al análisis salarial, la brecha general entre trabajadoras y trabajadores de Paradise Park es del 5%, una diferencia poco significativa, teniendo en cuenta además el equilibrio existente en el número de mujeres y hombres. Pero si aterrizamos en los diferentes niveles retributivos, sí que encontramos brechas de mayor calado. La más alta se localiza en el nivel retributivo 2, donde hay 3 hombres y 2 mujeres y es del 22%. La siguiente brecha en dimensión la encontramos en el grupo o nivel retributivo 1 y es del 10%. La siguiente brecha significativa que encontramos es favorable a las trabajadoras del nivel retributivo 5, el más bajo y alcanza el 7%. También encontramos algunas brechas en los mismos puestos, aunque mayoritariamente son favorables a las mujeres. En el plan se propone la corrección de las mismas.

Políticas de prevención de Acoso sexual y por razón de sexo

La empresa realizó un estudio para detectar posibles situaciones de acoso, tanto psicológico como sexual, determinando que no existía riesgo.

En todo caso, Paradise Park dispone de un protocolo para la prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo, que fue redactado por el Comité de Seguridad y Salud (CSS) de la empresa (Anexo X).

En los últimos 3 años no se ha dado ningún caso de acoso laboral por razón de sexo en la empresa.

En dicho protocolo se recoge, entre otras cosas, el compromiso de la empresa a realizar campañas informativas y de sensibilización entre la plantilla y formar a los componentes del Comité de Seguridad y Salud en prevención del acoso por razón de sexo y por acoso sexual.

Sin embargo, no se ha llevado a cabo ninguna acción formativa destinada a la prevención y sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo y al preguntar a la plantilla, alrededor del 60% de las personas que respondieron a los cuestionarios desconocen sus derechos y los procedimientos previstos en la empresa para gestionar los casos de acoso por razón de sexo y acoso sexual. Por otro lado, el 50% los mandos intermedios y personas de dirección que han respondido a la encuesta han determinado que desconocen cómo proceder en caso de producirse una situación de acoso por razón de sexo o acoso sexual en sus departamentos.

Riesgos y salud laboral

Se ha llevado a cabo un informe sobre riesgos y salud laboral por parte de la Representación Legal de los Trabajadores/as y han concluido que no existe riesgo en ningún puesto de la empresa.

También existe una evaluación de riesgos psicosociales en los puestos de camareras de piso y de cocina.

Por otro lado, se cumple con la legislación vigente en cuanto a salud reproductiva y se han definido los riesgos ante situación de embarazo y lactancia para todos los puestos, así como, las medidas de protección a poner en marcha.

Además, se tiene en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres en el diseño de los puestos y equipos de trabajo contemplando las diferencias físicas en el diseño ergonómica y de los equipos de seguridad.

Cabe destacar que desde las políticas de Responsabilidad Social Corporativa se destinan ayudas económicas a cuotas de Gimnasio para promover la vida saludable de las personas que trabajan en la empresa.

En el 2020 no se produjo ningún accidente laboral ni baja por enfermedad profesional en la empresa.

Por último, no existen medidas para garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género, tales como: informarse acerca de la normativa al respecto, difundir dicha normativa a la plantilla y ponerla en marcha cuando sea necesaria.

6. El plan de igualdad de la empresa

6.1. Objetivos y Áreas de intervención

Con la finalidad de transversalizar la perspectiva de género en Paradise Park, en el plan de igualdad, se han establecido cuatro objetivos generales:

Objetivo 1. Integrar la perspectiva de género en la gestión empresarial y en la cultura de la organización.

Objetivo 2. Asegurar la equidad de género en la gestión de Recursos Humanos y en las relaciones laborales.

Objetivo 3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en Paradise Park y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Objetivo 4. Incorporar en la estrategia de comunicación de la empresa el enfoque de género.

Objetivo 5. Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación salarial entre hombres y mujeres.

Objetivo 6. Prevenir la discriminación laboral directa e indirecta por razón de sexo recogida en el artículo 6 de la Ley Orgánica 3/2001, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Objetivo 7. Prevenir e intervenir en su caso de manera efectiva ante las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.

6.2. Ámbito de aplicación y vigencia del plan de Igualdad

El Plan de igualdad tendrá una vigencia de cuatro años, siendo necesario un seguimiento continuo y una evaluación anual, en la que se pueden incluir nuevas medidas o eliminar alguna de las vigentes si se considera necesario.

Las medidas y acciones contempladas en el presente documento son de aplicación a todo el centro de trabajo y a la totalidad de la actual plantilla de Paradise Park, así como aquellas personas que vayan incorporándose a la compañía, independiente del turno, tipo de contrato o tipo de jornada.

6.3. Medidas del Plan

A continuación, se presentan las medidas que se proponen una vez realizado el diagnóstico en el hotel Paradise Park.

6.3.1 Procesos de selección y contratación

Área de actuación: Procesos de selección y contratación.	
Objetivo	
<ul style="list-style-type: none">▪ Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo entre mujeres y hombres.▪ Incluir la perspectiva de género en las fases de captación, selección y contratación en el acceso a la empresa.	
Medida 1	
Preferencia del sexo infrarrepresentado en igualdad de condiciones de idoneidad	
Metodología	Tener reconocidos aquellos departamentos y puestos de trabajo con infrarrepresentación de un género. Revisar anualmente el número de trabajadores y trabajadoras del hotel, las contrataciones y el porcentaje de mujeres y hombres en la cadena de liderazgo. En situación de más de un candidato/a aptos para un puesto laboral, elección del sexo infrarrepresentado: mujeres en los puestos de cocinero/a, camarero/a, jefe/a de partida, ayudante de piscina, oficial de mantenimientos y hombres en el de camarero/a de pisos.
Personas destinatarias	Todas las personas que presenten su candidatura a un puesto de trabajo en el Hotel. De forma interna, esta acción va dirigida a la dirección y mandos intermedios como responsables directos de los procesos de selección.
Cronograma de implantación	Toda la vigencia del plan
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">▪ Número total de procesos de selección▪ Número de procesos de selección en los que se aplica la cláusula de preferencia.▪ Número y porcentaje, desagregadas por sexo, de candidaturas presentadas.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de personas, desagregado por sexo, que pasan a la fase de entrevista o prueba profesional. ▪ Número total de personas contratadas por sexo y comparativa de mejora de resultados anuales.
--	---

Medida 2	
Llevar a cabo pruebas profesionales en los procesos de selección	
Metodología	Concretar un sistema de pruebas profesionales como sistema de selección objetivo
Personas destinatarias	<p>Todas las personas que presenten su candidatura a un puesto de trabajo en el Hotel.</p> <p>De forma interna, esta acción va dirigida a la dirección y mandos intermedios como responsables directos de los procesos de selección.</p>
Cronograma de implantación	Anualmente desde la aprobación del Plan de Igualdad.
Responsable	<p>Departamento de RRHH.</p> <p>Todas las personas responsables de los diferentes departamentos.</p>
Recursos asociados	<p>Recursos humanos.</p> <p>Responsables de departamentos</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número total de procesos de selección ▪ Número de procesos de selección en los que se realizan pruebas profesionales como sistema de selección ▪ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. ▪ Número total de hombres y mujeres preseleccionados que realizan la prueba profesional ▪ Nº de hombres y mujeres contratados.

Medida 3	
Definir uno o varios guiones de entrevista de selección y establecer un baremo para puntuar las respuestas	
Metodología	Desarrollar uno o varios guiones de entrevistas semi-estructurados para los procesos de selección. Pueden tener una parte general y otra específica relacionada con el puesto a cubrir. Paralelamente, se ideará un sistema de baremación para puntuar las respuestas de las personas candidatas en las

	entrevistas de selección y así reducir el componente subjetivo en la valoración de los candidatos o candidatas
Personas destinatarias	Todas las personas que presenten su candidatura a un puesto de trabajo en el Hotel. De forma interna, esta acción va dirigida a la dirección y mandos intermedios como responsables directos de los procesos de selección.
Cronograma de implantación	Toda la vigencia del Plan.
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de guiones de entrevista baremables que se han desarrollado por departamento. ▪ Número de procesos de selección en los que se aplica el sistema ▪ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. ▪ Número de personas, desagregadas por sexo, que pasan a la fase de entrevista. ▪ Número total de personas contratadas y comparativa de mejora de resultados anuales.

6.3.2 Formación

Área de actuación: Formación continua.
Objetivo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Favorecer la igualdad de oportunidades de desarrollo profesional entre mujeres y hombres. ▪ Aplicar la perspectiva de género al sistema o plan formativo de la empresa

Medida 4
Diseñar un sistema de difusión de las acciones formativas que se llevan a cabo en el Hotel.
Metodología <p>Diseñar un sistema de difusión de las acciones formativas que se llevan a cabo en el Hotel. Puede elaborarse con medios electrónicos (una newsletter, un sistema de correos electrónicos con la oferta formativa, un sistema de difusión a través de mensajería como whatsapp) o analógicos (tablón de anuncios, cartas o carteles) cada vez que se organice un curso), etc.</p>

Personas destinatarias	Toda la plantilla del hotel.
Cronograma de implantación	Semestralmente desde la aprobación del Plan de Igualdad
Responsable	Comisión de Igualdad, Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos (integrante de la Comisión de Igualdad). Material de oficina.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de acciones de difusión de las acciones formativas llevadas a cabo. ▪ Número de mujeres y hombres que solicitan los cursos y nº desagregado por sexo de admitidos/as en los mismos. ▪ Número de acciones formativas llevadas a cabo para la plantilla. ▪ Número y porcentaje de mujeres que han asistido a los cursos de formación. ▪ Número y porcentaje de hombres que han asistido a los cursos de formación.

Medida 5	
Programar cursos de formación y reciclaje para aquellas personas que se reincorporen a su puesto de trabajo después de un permiso por nacimiento o lactancia, de excedencias, o de permisos para el cuidados de un/a hijo/a o familiar, etc.	
Metodología	Llevar a cabo curso de reciclaje orientados a personas que han estado ausentes de su puesto de trabajo debido a cargas familiares de diferente índole.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Primer semestre 2022
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos (RRHH) Presupuesto para la formación:
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número o porcentaje de mujeres y hombres que han asistido a cursos de reciclaje después de una ausencia por cargas familiares. ▪ Número de cursos que se han ofertado orientados al reciclaje. ▪ Método de difusión de los cursos de reciclaje.

Medida 6	
Realizar acciones específicas de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades, especialmente para quienes tengan responsabilidades en la gestión de equipos.	
Metodología	Llevar a cabo curso de sensibilización en igualdad de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Primer semestre 2022
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos (RRHH) Presupuesto para la formación:
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número o porcentaje de mujeres y hombres que han asistido a los cursos de formación ▪ Número de cursos que se han ofertado. ▪ Método de difusión de los cursos de reciclaje.

Medida 7	
Introducir en el sistema de formación de la empresa un apartado destinado a la formación y profesionalización de mujeres con posibilidades de promoción de puestos auxiliares a puestos mejor valorados (de ayudantes de camarero/a a camarero/a, de camarero/a a jefe de sector, de ayudantes de cocina a cocinera/o, de cocinera/o a jefe de partida; de ayudante de recepción a recepcionista)	
Metodología	Introducir en el sistema de formación de la empresa en apartado destinado a la formación y profesionalización de acciones formativas dirigidas a las mujeres con posibilidades de promoción de puestos auxiliares a puestos de oficial.
Personas destinatarias	Las mujeres de la plantilla
Cronograma de implantación	Toda la vigencia del Plan
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos (RRHH)

Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de mujeres que han ascendido ▪ Número de mujeres que han asistido a los cursos formativos ▪ Número de formaciones desarrolladas.
----------------------------	---

6.3.3 Promoción Profesional

Área de actuación: Promoción Profesional
Objetivo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Favorecer la igualdad de oportunidades en la promoción y desarrollo profesional entre mujeres y hombres.

Medida 8	
Diseñar y comunicar un procedimiento para la promoción que considere: publicación de vacantes internas a la plantilla, definición de criterios y requisitos para la movilidad interna entre puestos y compromiso con la igualdad de oportunidades en mujeres y hombres.	
Metodología	Definir los criterios y requisitos para la promoción o movilidad o horizontal. Redactar un documento que defina los criterios objetivos de promoción para garantizar que los procesos no tienen un sesgo de género negativo y difundir los criterios acordados entre la plantilla. Difundir internamente los puestos vacantes para conocimiento de todo el personal utilizando un sistema de comunicación eficaz.
Personas destinatarias	Todas las personas del hotel.
Cronograma de implantación	Primer semestre 2022
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos (RRHH)
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número o porcentaje de mujeres y hombres promocionadas. ▪ Nº de personas informadas desagregado por sexo ▪ Número de hombres y mujeres que optan a participar en las convocatorias de promoción interna. ▪ Número de puestos vacantes difundidos al personal. ▪ Procesos de difusión y comunicación de las vacantes. ▪ Registro de fechas de publicación de la convocatoria.

Medida 9	
Favorecer la evolución profesional de mujeres y hombres por igual, dando preferencia en igualdad de condiciones, a la promoción del género infrarrepresentado.	
Metodología	<p>En los procesos de promoción internos dar prioridad a la promoción del sexo subrepresentado entre candidaturas con similares méritos.</p> <p>Por una parte, en aquellos puestos donde existe subrepresentación de mujeres, como son puestos de camarero/a, cocinero/a y los del departamento de servicio técnico, se daría prioridad a las mujeres. Y en el puesto de camarero/a de piso se daría prioridad a los hombres.</p>
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos (RRHH)
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número total de procesos de promoción ▪ Número de procesos de promoción en los que se aplica la cláusula de preferencia. ▪ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. ▪ Nº de mujeres y hombres promocionados

6.3.4 Ejercicio corresposable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Área de actuación: Conciliación de la vida laboral y personal.
Objetivos
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Poner en valor el plan de mejoras sociales de la Empresa, como palanca clave para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar de las trabajadoras y trabajadores de la empresa ▪ Conocer las características y necesidades de la plantilla para poder promover nuevas medidas de conciliación de la vida laboral y personal.

Medida 10	
	Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal y desarrollar un plan de conciliación que incluya al menos algunas de las medidas propuestas por el personal.
Metodología	<p>Realizar una encuesta donde se recabe la opinión, necesidades y propuestas de la plantilla respecto a las medidas de conciliación actualmente implantadas y las mejoras posibles.</p> <p>Incluir pregunta para identificar el género del encuestado/a.</p> <p>Solicitar sugerencias de mejora, así como propuestas de nuevas medidas, en relación a cuatro tipologías de las mismas y un abanico de posibles medidas: Medidas de flexibilidad (tiempos y espacios: horarios flexibles, teletrabajo, bancos de horas...); Medidas de apoyo para la atención a personas dependientes (cheques guardería, acuerdos con centros de día...); Mejoras en las condiciones de los permisos legales retribuidos vinculados a la maternidad/paternidad/lactancia y a permisos atención a parientes; Mejoras en las condiciones de los permisos no retribuidos de reducción de jornada y excedencia por cuidados.</p> <p>Implementar al menos algunas de las medidas propuestas por la plantilla en un nuevo plan de conciliación.</p>
Personas destinatarias	Toda la plantilla del Hotel.
Cronograma de implantación	Cada tres años (el primero, seis meses después de la fecha de inicio del plan)
Responsable	<p>Departamento de recursos humanos.</p> <p>Material de oficina</p>
Recursos asociados	<p>Recursos humanos.</p> <p>Material de oficina</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en el estudio-encuesta ▪ Principales necesidades expresadas por la plantilla en materia de conciliación ▪ Nº de cada tipología de medidas propuestas. ▪ Nº y tipología de medidas nuevas implementadas en el plan de conciliación.

Medida 11	
	Documentar y difundir las nuevas medidas de conciliación entre el personal de plantilla.
Metodología	Difusión del plan de conciliación indicando medidas, duración, formas de solicitarlas y documentos de justificación.

Personas destinatarias	Toda la plantilla del Hotel.
Cronograma de implantación	A partir del segundo año de implementación del Plan.
Responsable	Comisión de Igualdad Material de oficina
Recursos asociados	Recursos humanos (integrante de la Comisión de Igualdad y persona a cargo de la comunicación interna). Material de oficina.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad. ▪ Nº y tipo de medios electrónicos y analógicos a través de los cuales se difunde el plan de conciliación. ▪ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas cada año.

Medida 12	
Eliminar el requisito de disponibilidad que se exige para ascender a puestos de responsabilidad.	
Metodología	Crear una nueva cultura de empresa basada en la conciliación y corresponsabilidad de hombres y mujeres sobre las tareas de cuidado y mantenimiento de la vida que lleve aparejada una política de luces apagadas y eliminación del requisito de disponibilidad para el acceso a puestos de responsabilidad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla del Hotel.
Cronograma de implantación	A partir del segundo año de vigencia del plan
Responsable	Departamento de recursos humanos. Material de oficina
Recursos asociados	Recursos humanos. Material de oficina
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Requisitos para la promoción publicados junto a la oferta o documento de información de vacantes difundido internamente donde se haga mención expresa de la eliminación del requisito de disponibilidad

Medida 13

Realizar acciones formativas sobre la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.	
Metodología	Cursos de formación en sensibilización sobre la conciliación y la corresponsabilidad
Personas destinatarias	Comité de Seguridad y Salud
Cronograma de implantación	Primer semestre de 2022
Responsable	Departamento de RRHH, Comisión Negociadora
Recursos asociados	Recursos humanos (RRHH), Comisión Negociadora Material de oficina Presupuesto destinado a la formación
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de mujeres y hombres asistentes a la formación ▪ Canal de difusión del curso de sensibilización

6.3.5 Políticas de prevención de Acoso sexual y por razón de sexo

Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Proporcionar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.

Medida 14	
Poner en marcha acciones de difusión en las que se explique el Protocolo de Acoso de la empresa	
Metodología	Incluir en el Plan de Formación acciones de sensibilización y/o formación sobre el protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual o moral y el acoso por razón de género, para que todo el personal de la organización conozca la existencia de dicho protocolo que regula las actuaciones a desarrollar en caso de que alguna persona de la plantilla denuncie ser víctima de este tipo de comportamientos y para prevenir ese tipo de situaciones.
Personas destinatarias	Toda la plantilla del Hotel.

Cronograma de implantación	Tras la aprobación del Plan de Igualdad, tercer trimestre de 2021.
Responsable	Comisión de Igualdad, Departamento de RRHH Material de oficina
Recursos asociados	Recursos humanos (integrante de la Comisión de Igualdad y RRHH). Material de oficina. Presupuesto para realizar la formación:
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de comunicaciones realizadas sobre el Protocolo de Acoso. ▪ Número de mujeres y hombres destinatarios de dichas comunicaciones. ▪ Nº de personas que han asistido a las actividades de sensibilización desagregado por sexo.

Medida 15	
Poner en marcha acciones de formación a mandos intermedios y/o responsables de equipo en las que se explique el Protocolo de Acoso, así como los procedimientos y garantías que aparecen en dicho protocolo de la empresa para que sepan cómo gestionar una situación de acoso en su departamento.	
Metodología	Incluir en el Plan de Formación acciones de sensibilización y/o formación sobre el protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual o moral y el acoso por razón de género, para que todo el personal responsable de departamentos y/o con personal a su cargo sepa cómo responder ante un caso de acoso en su equipo de trabajo, conociendo las garantías, procedimientos y modo de gestión.
Personas destinatarias	Responsables con personal a cargo y mandos intermedios
Cronograma de implantación	Tras la aprobación del Plan de Igualdad, tercer trimestre de 2021.
Responsable	Comisión de Igualdad, Departamento de RRHH Material de oficina
Recursos asociados	Recursos humanos (integrante de la Comisión de Igualdad y RRHH). Material de oficina. Presupuesto para realizar la formación:
Indicadores de seguimiento	

	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nº de personas que han asistido a las actividades de sensibilización desagregadas por sexo del cómputo total que puede asistir a la formación.
--	--

6.3.6 Evaluación de Riesgos y salud laboral

Área de actuación: Salud laboral
Objetivos
<ul style="list-style-type: none"> ■ Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud laboral, introduciendo la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y las trabajadoras del Hotel.

Medida 16	
Poner en marcha un protocolo de actuación ante los casos de violencia de género que puedan afectar a trabajadoras de la empresa y difusión del mismo a toda la plantilla.	
Metodología	Difundir los derechos laborales (reordenación del tiempo de trabajo, movilidad geográfica y cambio de centro de trabajo, suspensión y extinción del contrato, ausencias o impuntualidad justificadas, nulidad del despido) y sociales (jubilación anticipada, desempleo, cotización), así como las ayudas económicas o de otro tipo existentes en el territorio para las víctimas de violencia de género a través de documentos informativos o acciones de sensibilización. El protocolo también contemplará medidas de protección para la trabajadora víctima de violencia, medidas de apoyo médico y asistencia social y legal, medidas en el caso de violencia de género en el ámbito laboral y medidas para la protección de la dignidad e identidad de la víctima.
Personas destinatarias	Toda la plantilla del hotel.
Cronograma de implantación	Segundo año de vigencia del plan
Responsable	Comisión de Igualdad, Departamento de RRHH Material de oficina
Recursos asociados	Recursos humanos (integrante de la Comisión de Igualdad y RRHH). Material de oficina. Presupuesto para realizar la formación:

Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Protocolo creado ▪ Número de canales de difusión del protocolo empleados. ▪ Número de acciones de información y difusión del protocolo desarrolladas. ▪ Número de personas desagregadas por sexo que han recibido la información.
-----------------------------------	--

Medida 17	
Realizar una evaluación de riesgos psicosociales en los puestos de trabajo que no se hayan realizado	
Metodología	Llevar a cabo una evaluación de riesgos psicosociales tal y como se llevó a cabo en los puestos de camareras de pisos y de cocina, con el resto de los puestos de trabajo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla del hotel.
Cronograma de implantación	Segundo semestre de 2022
Responsable	Comisión de Igualdad, Departamento de RRHH Material de oficina
Recursos asociados	Recursos humanos (integrante de la Comisión de Igualdad y RRHH). Material de oficina. Presupuesto para realizar la formación:
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de puestos evaluados. ▪ Número de medidas incluidas en la evaluación destinadas a prevenir o reducir los riesgos pisco-sociales

Medida 18	
Realizar formación desde la óptica de la igualdad para las personas que forman parte del Comité de Seguridad y Salud de la empresa	
Metodología	Realizar formación en perspectiva de género en la salud y, especialmente, en salud laboral, destinado al Comité de Seguridad y Salud de la empresa

Personas destinatarias	Comité de Seguridad y Salud
Cronograma de implantación	Primer semestre de 2022
Responsable	Departamento de RRHH y Comisión Negociadora
Recursos asociados	Recursos humanos (RRHH) Comisión Negociadora Presupuesto:
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tipo de canales utilizado para la difusión de la formación ▪ Evaluación de satisfacción de las personas que asistan a los cursos ▪ Nº de personas o porcentaje de participación en los cursos desagregado por sexo.

6.3.7 Auditoria salarial

Área de actuación: Lenguaje y comunicación no sexista
Objetivos
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantizar la igualdad de salario por igual trabajo o trabajo de igual valor entre hombres y mujeres de la empresa.

Medida 19
Corrección de las brechas salariales halladas a través del sistema de valoración de puestos en puestos que han obtenido la misma puntuación (puestos de igual valor).
<p>Metodología</p> <p>Los puestos de supervisor F&B + ocio, responsable de compras y supervisor de mantenimiento han obtenido la misma puntuación en el sistema de valoración, 622 puntos a pesar de que tienen asignados niveles salariales diferentes: el supervisor F&B+ocio tiene asignado el nivel 1, el supervisor de mantenimiento el nivel 2 y el responsable de compras el nivel 3. Sin embargo, de los tres puestos, el mejor remunerado es el responsable de compras.</p> <p>Cambiar al responsable de compras y al supervisor técnico a nivel I, tal y como reconoce el pacto salarial del Hotel Paradise Park e igualar las remuneraciones de los tres puestos, ya sea subiendo las del supervisor F&B+ocio y el supervisor de mantenimiento al nivel de las del responsable de compras o estableciéndolas en el promedio de las tres remuneraciones (ya que son tres personas las que ocupan estos puestos).</p>

	<p>Por otra parte, también tienen una valoración casi idéntica los puestos de responsable de animación (con 573 puntos) y responsable de F&B y maître, estos últimos con 572 puntos. Sin embargo, el puesto mejor remunerado de los tres es el de maître, seguido del de responsable de F&B y por último, el mejor valorado en puntos es el que tiene menos remuneración, el de responsable de animación.</p> <p>Ya que las remuneraciones del maître son inusualmente altas y dada la dificultad de cambiar esta realidad, debido a que el salario de este trabajador es tan elevado por su antigüedad, igualar al menos las remuneraciones del responsable de animación y de los responsables de F&B (en los que se ha unido, para la creación del sistema de valoración, los puestos de responsable de restaurante y bares y segundo de restaurante, que están en distinto nivel retributivo y de hecho, cobraron distinto en el año analizado). O, si se considera que el responsable de F&B tiene mayor responsabilidad, cambiar el sistema de valoración.</p> <p>Aproximar o igualar las remuneraciones de los puestos de camarera/o de pisos (361 puntos) y 2º responsable de animación (360), ambos de nivel salarial 4. Por puntuación, la diferencia retributiva debería estar en torno a los 50 euros y es de 700 euros.</p> <p>Los puestos de auxiliar comercial, mozo/a de habitaciones y mozo/a de lencería también tienen la misma valoración en puntos, 280, aunque el primero de estos puestos tiene nivel salarial 4, mientras que los otros están en nivel 5. Corregir la valoración de estos puestos, si se considera necesario e igualar las remuneraciones en el caso de que dos continúen teniendo el mismo valor.</p> <p>Igualar las remuneraciones de los puestos de ayudante de cocina y botones, ambos con 274 puntos del sistema de valoración.</p>
Personas destinatarias	Las categorías profesionales mencionadas
Cronograma de implantación	Enero de 2023
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos. Presupuesto a incrementar como resultado de la igualación de salarios.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Salarios de las categorías mencionadas a partir de 2023 y hasta el final del periodo de ejecución del plan. - Niveles salariales del pacto salarial del Hotel Paradise Park reconocidos a cada puesto a partir de 2023.

Medida 20	
Revisar el sistema de valoración y los salarios de los puestos que se describen a continuación, que han presentado discordancias en la auditoría salarial entre puntuación obtenida y salario real normalizado.	
Metodología	<p>El puesto de ayudante de recepción (352 puntos) tiene una mayor retribución que el de auxiliar administrativo (354), cuando su valoración en puntos es menor. Revisar salario o sistema de valoración.</p> <p>Revisión a la baja de salarios de los puestos de responsable de sector y responsable de partida, pues sus remuneraciones reales superan bastante la asignación por puntos que han recibido, quedando por encima en salario normalizado de lo que tienen otros puestos con valoraciones superiores.</p> <p>Los puestos de dirección, responsable de RRHH (en este caso especialmente) y responsable de recepción, ocupados por mujeres, tienen un salario menor a los de responsable de F&B + Ocio, responsable de compras y supervisor de mantenimiento, ocupados por hombres, y mayor puntuación que éstos, por lo que hay que corregir este desequilibrio subiendo el salario de los tres primeros puestos.</p> <p>El puesto de técnico/a de RRHH, tiene mayor dotación económica que otros con mayor puntuación, como el de gobernanta. Habría que ajustar la relación entre remuneración y valoración en el puesto de técnica de RRHH, bajando su remuneración o aumentando su valoración.</p> <p>El puesto de ayudante de recepción noche tiene una mayor valoración en puntos, pero menor salario que los de auxiliar comercial, mozo/a de habitaciones y mozo/a de lencería. Hay que subir la remuneración del primero para adaptarlo a su puntuación y equilibrarlo en relación a los otros, porque además, el puesto de ayudante de recepción noche en la clasificación profesional de la empresa está en nivel salarial 3, y como ya se ha dicho, el de auxiliar comercial en el 4 y los/las mozos/as en el 5.</p> <p>El puesto de jardinero/a tiene una remuneración mayor que el de fregador/a, cuando tiene menor valoración en puntos. En este caso parece que lo erróneo es la valoración que se ha hecho del puesto, ya que jardinero/a está en el nivel salarial 4 y fregador en el 5. Revisar la valoración de los puestos.</p>
Personas destinatarias	Las categorías profesionales mencionadas
Cronograma de implantación	Enero de 2023
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos. Presupuesto a incrementar como resultado de la igualación de salarios.
Indicadores de seguimiento	- Salarios de las categorías mencionadas a partir de 2023 y hasta el final del periodo de ejecución del plan.

	<ul style="list-style-type: none"> - Niveles salariales del pacto salarial del Hotel Paradise Park reconocidos a cada puesto a partir de 2023.
--	---

Medida 21	
Corregir las brechas salariales identificadas en el análisis salarial.	
Metodología	<p>Corregir la brecha del 22% identificada en el nivel salarial 2, la brecha del 10% identificada en el nivel 1 y la brecha del 7% favorable a las trabajadoras identificada en el nivel 5 aproximando los salarios de mujeres y hombres en el mismo nivel salarial.</p> <p>Corregir también las brechas identificadas entre las remuneraciones de mujeres y hombres con el mismo puesto, igualando sus remuneraciones. Se trata de los puestos de cocinero/a y ayudante de cocina (donde se han identificado brechas favorables a los trabajadores) y de los puestos de jefe/a de partida, camarero/a, ayudante de camarero/a y fregador/a (donde se han identificado brechas favorables a las trabajadoras)</p>
Personas destinatarias	Personas de los niveles salariales y las categorías o puestos mencionados
Cronograma de implantación	Enero de 2023
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	<p>Recursos humanos.</p> <p>Presupuesto a incrementar como resultado de la igualación de salarios.</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Registro retributivo de 2022 - Salarios de las categorías mencionadas a partir de 2022 y hasta el final del periodo de ejecución del plan.

6.3.8 Comunicación y Lenguaje inclusivo y no sexista

Área de actuación: Lenguaje y comunicación no sexista
Objetivos
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.

Medida 22	
Revisar y actualizar con el uso de lenguaje e imágenes no sexistas todos los canales de comunicación de la empresa y los mensajes que envía a nivel interno y externo.	
Metodología	<p>Revisar, semestralmente, las imágenes y comunicación visual externa, y verificar que no existan comunicaciones que solo representen a un sexo y/o que contengan estereotipos de género (página web, redes sociales, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa...).</p> <p>Revisar, semestralmente, los principales documentos y plataformas de comunicación internos a fin de revisar el lenguaje (Portal del empleado, Manual de bienvenida, Manual de funciones y puestos, procedimientos de gestión de RRHH, etc.)</p> <p>Facilitar al personal clave que participa en las comunicaciones, el acceso a las guías sobre lenguaje no sexista puestas a disposición de la ciudadanía por parte de los organismos públicos.</p>
Personas destinatarias	Toda la plantilla del hotel.
Cronograma de implantación	Semestralmente desde la aprobación del Plan de Igualdad
Responsable	Comisión de Igualdad, Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos (integrante de la Comisión de Igualdad). Material de oficina.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de publicaciones revisadas y actualizadas. ▪ Número y tipo de cambios realizados. ▪ Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados.

Medida 23	
Formación dirigida a toda la plantilla, con el objetivo de sensibilizar sobre la importancia de la utilización de un lenguaje e imágenes no excluyentes.	
Metodología	Llevar a cabo curso de sensibilización sobre lenguaje inclusivo
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Primer semestre 2022
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos (RRHH) Presupuesto para la formación:
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ■ Número o porcentaje de mujeres y hombres que han asistido a los cursos de formación ■ Número de cursos que se han ofertado. ■ Método de difusión de los cursos. ■ Evaluación de satisfacción de las personas que han realizado los cursos.

Medida 24	
Comunicación de la implantación del Plan de Igualdad a todo el personal de Paradise Park.	
Metodología	Llevar a cabo mediante sesiones informativas, o a través de los canales de comunicación habituales de la empresa la difusión a toda la plantilla del I Plan de Igualdad de Paradise Park.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Segundo semestre 2021
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos (RRHH) Comisión Negociadora:
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tipo de canales utilizados ■ Evaluación de satisfacción de las personas que trabajan en la empresa con el Plan de Igualdad.

Medida 25	
Elaboración y comunicación de un informe anual sobre el I Plan de Igualdad	
Metodología	Llevar a cabo un informe anual sobre la evolución de la ejecución y resultado de la implementación del I Plan de Igualdad de la empresa para difundirlo a la Plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Una vez al año
Responsable	Departamento de RRHH y Comisión Negociadora
Recursos asociados	Recursos humanos (RRHH) Comisión Negociadora
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tipo de canales utilizados ▪ Evaluación de satisfacción de las personas que trabajan en la empresa con el Plan de Igualdad. ▪ Nº de medidas evaluadas. ▪ Nº de medidas implantadas. ▪ Nº de personas que han recibido el informe desagregado por sexo.

Medida 26	
Redactar con lenguaje inclusivo las descripciones de puestos existentes en la empresa y las tablas salariales vigentes y establecer un medio que sea accesible a la plantilla.	
Metodología	Redactar con lenguaje inclusivo las descripciones de puestos existentes en la empresa y las tablas salariales vigentes (en lo relativo al género de los puestos) y establecer un medio para que sean accesibles a la plantilla (intranet, enviando estas descripciones o tablas por correo electrónico o habilitando una parte de la web de la entidad que sea sólo accesible a empleados/as).
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Primer semestre de 2022
Responsable	Departamento de RRHH y Comisión Negociadora
Recursos asociados	Recursos humanos (RRHH) Comisión Negociadora

Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tipo de canales utilizados ▪ Nº de documentos revisados ▪ Nº de personas que han tenido acceso a la documentación con la nueva redacción desagregado por sexo.
----------------------------	--

6.4. Evaluación y Seguimiento

A lo largo del periodo de vigencia del Plan de Igualdad se llevará a cabo el seguimiento de la puesta en marcha de las medidas planificadas, para conocer el grado de funcionamiento del Plan y flexibilizar sus contenidos, adaptándolo a las necesidades que puedan surgir durante su implantación.

Por su parte, la evaluación visibilizará el impacto que ha tenido el plan sobre el funcionamiento de la empresa y la plantilla, para valorar la necesidad de continuar impulsando este tipo de medidas.

Tanto el seguimiento como la evaluación del Plan se realizarán atendiendo a los siguientes objetivos:

- ⇒ Controlar las acciones y/o medidas contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
- ⇒ Conocer las dificultades que se presentan durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir a un mejor funcionamiento del Plan.
- ⇒ Valorar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan.

Seguimiento

Se efectuará sobre todas las acciones y de forma continuada, a fin de que siempre se tenga conocimiento de su nivel de ejecución, la implicación de las personas involucradas (responsables y participantes), las dificultades surgidas durante el desarrollo de las acciones, así como de las soluciones aportadas y los resultados alcanzados.

El seguimiento se realizará de acuerdo a una serie de indicadores determinados de antemano en cada una de las “Fichas de seguimiento” que se definirán para cada área de intervención, siendo susceptibles de ser modificados si el propio seguimiento del Plan así lo sugiere.

La información obtenida del seguimiento se plasmará en un “Informe anual de seguimiento del Plan de Igualdad” que servirá de base para la evaluación.

Evaluación

En la evaluación final del Plan de Igualdad se tendrá en cuenta:

- ⇒ El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- ⇒ El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- ⇒ Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- ⇒ El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.

- ⇒ El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- ⇒ El grado de consecución de los resultados esperados.
- ⇒ El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- ⇒ El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- ⇒ Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- ⇒ La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

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

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

	Ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic
Año 1			xxxx			xxx			xxxx			xxxx
Año 2			xxxx			xxx			xxxx		-----	-----
Año 3			xxxx			xxx			xxxx			xxxx
Año 4			xxxx			xxx			xxxx		0000	0000

xxxxxx	Reuniones de seguimiento	-----	Evaluación intermedia
00000	Evaluación final		

6.4.1 Comisión de Seguimiento y Evaluación

El día 1 de marzo de 2021 se formó la Comisión de igualdad⁴ de Paradise Park, como órgano encargado del cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en la empresa.

La Comisión de Igualdad ha sido parte activa del proceso de elaboración del Plan de igualdad, haciendo posible la aprobación de las medidas que se contemplan en el mismo, una vez registrado el Plan de Igualdad, nacerá la Comisión de Seguimiento y Evaluación que será la encargada de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Paradise Park, evaluando el grado de cumplimiento de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

Composición de seguimiento y evaluación

⁴ Consultar el Anexo 2: "Acta y reglamento de funcionamiento de la comisión de igualdad en Paradise Park".

La Comisión de seguimiento y evaluación será siempre paritaria, formándose por representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras a partes iguales, así como manteniendo una representación equilibrada de mujeres y hombres, se acogerán a los principios que rigen en el acta de reglamento de dicha comisión. (Anexo X)

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Parte empresarial	Representantes de las personas trabajadoras
Nombre y Apellidos	1. Javier Cabero	1. Candelaria Jimenez
	2. Jose Medina (suplente)	2. Maria Luisa López (suplente)
	3. Patricia García	3. Narciso Rancel
	4. Patricia Alonso (suplente)	4. Federico Expósito (suplente)

6.4.2 Procedimiento de modificación

Los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del 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 la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) 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.
- e) 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.
- 3. 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.
- 4. 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.

En caso de desacuerdo, la Comisión de Seguimiento podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.

Anexos

Anexo I. Acta de constitución de la Comisión Negociadora

(Documento adjunto en pdf)

Anexo II. Reglamento de la Comisión Negociadora

(Documento adjunto en pdf)

ANEXO III. Registro Retributivo del Hotel Paradise Park

Promedios

Razón Social:	NIF: B-38062683							PERIODO DE REFERENCIA	fecha inicio	01-01-20
									fecha fin	31-12-20
Etiquetas de fila	nº trabaj.	Promedio de 1.a.Fijo personal - base	Promedio de 1.b.Fijo personal - Comp	Promedio de 2.Fijo de puesto	Promedio de 3.Variable de puesto	Promedio de 4.Bonus	Promedio de TOT. Compl	Promedio de TOTAL Salario	Promedio de 5.Extrasalarial	Promedio de TOTAL Retrib
Hombre	59	16.801	1.651	2.020	2.122	0	5.793	22.595	203	22.797
Mujer	48	17.664	772	1.291	1.754	0	3.818	21.481	217	21.699
Etiquetas de fila	nº trabaj.	Promedio de 1.a.Fijo personal - base	Promedio de 1.b.Fijo personal - Comp	Promedio de 2.Fijo de puesto	Promedio de 3.Variable de puesto	Promedio de 4.Bonus	Promedio de TOT. Compl	Promedio de TOTAL Salario	Promedio de 5.Extrasalarial	Promedio de TOTAL Retrib
1										diferencia de salario
Hombre	7	19.986	8.556	3.368	2.158	0	14.082	34.068	206	34.273
Mujer	4	19.974	7.547	1.324	1.732	0	10.603	30.577	193	30.770
2										diferencia de salario
Hombre	3	18.767	2.273	3.353	2.815	0	8.441	27.208	206	27.414
Mujer	2	16.913	0	1.772	2.433	0	4.205	21.119	176	21.295
3										diferencia de salario
Hombre	12	18.030	1.852	2.541	2.741	0	7.134	25.165	200	25.365
Mujer	9	20.442	764	1.882	1.791	0	4.436	24.878	233	25.111
										1%



4										
Hombre	26	16.385	318	1.640	1.777	0	3.736	20.120	215	20.336
Mujer	21	17.548	0	1.107	1.543	0	2.650	20.199	212	20.410
5										
Hombre	11	13.881	20	1.130	2.048	0	3.198	17.079	173	17.252
Mujer	12	15.138	0	1.080	1.990	0	3.070	18.208	230	18.438



Medianas

	nº trabaj.	1.a.Fijo personal - base	1.b.Fijo personal - Comp	2.Fijo de puesto	3.Variable de puesto	4.Bonus	TOT. Compl	TOTAL Salario	5.Extrasalarial	TOTAL Retrib	diferenci a de salario
Hombre	59	16.462		0	1.609	2.052	0	4.134	21.485	219	21.621
Mujer	48	8.361		0	1.125	1.499	0	3.215	20.282	224	20.503
Etiquetas de fila	nº trabaj.	1.a.Fijo personal - base	1.b.Fijo personal - Comp	2.Fijo de puesto	3.Variable de puesto	4.Bonus	TOT. Compl	TOTAL Salario	5.Extrasalarial	TOTAL Retrib	diferencia de salario
1											
Hombre	7	29.702		7.659	2.458	2.337	0	13.146	33.022	217	33.147
Mujer	4	27.661		7.425	1.162	800	0	11.029	32.130	217	32.349
2											
Hombre	3	18.819		0	2.338	2.777	0	9.387	28.174	224	28.337
Mujer	2	16.913		0	1.772	2.433	0	4.205	21.119	224	21.295
3											
Hombre	12	20.067		804	1.924	2.994	0	8.139	26.103	220	26.332
Mujer	9	20.775		0	626	1.274	0	4.076	23.781	220	24.000
4											
Hombre	26	16.530		0	1.669	1.306	0	3.480	20.290	222	20.671
Mujer	21	16.995		0	1.050	1.485	0	2.710	19.787	222	20.022
5											
Hombre	11	14.578		0	1.164	2.513	0	3.720	18.556	217	18.750
Mujer	12	14.890		0	1.213	2.292	0	3.610	18.538	217	18.758



Anexo IV. Protocolo para la prevención y protección a las víctimas de la violencia de género en la gestión de recursos humanos de Paradise Park

Introducción

Según la Declaración de Naciones Unidas de 1993 "La violencia contra las mujeres designa todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que causa o es susceptible de causar a las mujeres daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico e incluye las amenazas de tales actos y la restricción o privación arbitraria de la libertad, tanto en la vida pública como privada"

En la IV Conferencia Mundial de las Mujeres, de 1995 se reconoció que la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz y viola y menoscaba el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Además la define ampliamente como una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres.

En España, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en su artículo 1 define la violencia contra las mujeres como:

"la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia".

Así mismo, entre los principios rectores de esta Ley, se establece, como uno de los ámbitos de intervención en materia de violencia de género las relaciones laborales con el fin de:

(...)

d) Garantizar derechos en el ámbito laboral y funcional que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufren violencia de género.

(...)

Los fines fundacionales de la Paradise Park, se centran en contribuir a la mejora de la situación social y la calidad de vida de las mujeres y al desarrollo del principio y las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos social, político y económico, estableciéndose para su desarrollo, entre otras:

(...)

d) Apoyar la protección y la defensa de los derechos humanos de las mujeres en el ámbito nacional e internacional, supervisando su respeto e impulsando la denuncia y reparación de las violaciones contra los mismos que se comentan.

e) Intervenir a favor de la prevención y erradicación de la violencia de género. (...)

En este marco conceptual, y en el marco de desarrollo de las actuaciones del I Plan de



igualdad de Paradise Park, se hace necesario incorporar los criterios de sensibilización, prevención y erradicación de la violencia de género que se encuentran entre los fines fundacionales, de una manera integral a las diferentes áreas de gestión, en particular a los procedimientos internos y de gestión de recursos humanos.

En esta línea esta línea el I Plan de Igualdad de Paradise Park, es su eje relativo a salud laboral, ha propuesto una actuación relativa a esta cuestión, que aparece desarrollada en el documento de dicho plan.

En ejecución de esta medida del plan para la igualdad se aprueba, en la Comisión de Igualdad creada al efecto del desarrollo y seguimiento de dicho plan el presente protocolo de actuación que recoge el compromiso de la entidad de poner a disposición de todas las trabajadoras la información básica sobre los derechos de las mujeres víctimas de violencia, así como el procedimiento a seguir en la gestión de recursos humanos en relación con la protección y la salvaguarda de los derechos laborales de las trabajadoras de la Paradise Park en supuestos de violencia de género.

Protocolo para el desarrollo de medidas para la prevención y la protección de las mujeres víctimas de violencia de género

El protocolo se estructura en dos partes:

1. Acciones para la información y sensibilización en relación con la violencia de género.
2. Protocolo de actuación para la aplicación de medidas de protección a las víctimas de violencia de género desde la gestión de recursos humanos de Paradise Park.

a) Información y sensibilización en materia de Violencia de género.

Paradise Park asume como principio de funcionamiento que la información sobre los derechos y los recursos disponibles para la protección de las víctimas de la violencia de género, son un elemento esencial para contribuir a la respuesta temprana a dicha violencia.

Por esta razón, tanto la entidad como las personas miembros de la Comisión de Igualdad y el conjunto de la plantilla, asume el compromiso de elaborar, mantener actualizada y contribuir a la difusión de la información relativa a los procedimientos de protección y los derechos que asisten a las mujeres víctimas de violencia de género.

Para el desarrollo de este compromiso se ponen a disposición los siguientes recursos y se articularán las siguientes actuaciones:

1. Difusión de los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género: Se pondrá a disposición de toda la plantilla, en los espacios reservados al Plan de Igualdad, documentación referida a los derechos de las mujeres víctimas de violencia



de género. Esta documentación se incorporará al plan de acogida de las trabajadoras y voluntarias de la Paradise Park.

El documento de referencia que se adjunta al presente protocolo será la “Guía de los derechos de las Mujeres Víctimas de Violencia de Género”, elaborada por el Ministerio de Sanidad, servicios Sociales e igualdad.

https://violenciagenero.igualdad.gob.es/informacionUtil/derechos/docs/guia_derechos2.pdf

2. Desarrollo de acciones de información en todos los centros de trabajo: Con el objetivo de dar difusión al presente protocolo así como para trasladar la información básica en la materia a toda la plantilla de Paradise Park se planificará una reunión en cada uno de los centros de trabajo a lo largo del segundo semestre de 2022 y se realizará un recordatorio de esta información periódicamente y, en cualquier caso, cuando existen variaciones significativas sobre su contenido.
 3. Información básica de recursos para la información y atención a las víctimas de violencia de género en el ámbito territorial de cada uno de los centros de trabajo: En cada uno de los centros de trabajo de Paradise Park se contará con un listado actualizado de recursos para la información, atención jurídica, psicológica y de emergencia dirigida a víctimas de violencia de género, compuesta por los recursos de carácter público así como por las organizaciones de mujeres especializadas en la materia. Esta información se anexará al presente protocolo (Ver anexo 1) y estará a disposición de todas las trabajadoras, teniendo esta así mismo la obligación de conocer esta información para, en su caso, ponerla a disposición de cualquiera de las usuarias de los servicios de Paradise Park que pudiera necesitarla.
 4. Punto Violeta: En todos nuestros centros de trabajo implantación de este instrumento promovido por el Ministerio de Igualdad para implicar al conjunto de la sociedad en la lucha contra la violencia machista y extender, de forma masiva, la información necesaria para saber cómo actuar ante un caso de violencia contra las mujeres. En cada centro de trabajo pueden encontrar todas las herramientas proporcionadas por el Ministerio de Igualdad: Carteles y adhesivos con un código QR vinculado a la Guía Punto Violeta para actuar frente a la Violencia Machista, que tienen como objetivo señalar que este espacio es un lugar seguro para las víctimas, donde pueden recibir información y acompañamiento si lo necesitan.
 5. Mail de contacto directo y totalmente confidencial con las personas elegidas para formar parte de la comisión investigadora en el procedimiento formal de resolución de denuncias de acoso laboral, sexual, por razón de sexo y de trato discriminatorio. Dicho mail está a disposición de las trabajadoras para informar de cualquier caso o situación relacionada también con la violencia de género:
comisiondeigualdad@hotelparadisepark.com
- b) Protocolo de actuación para la aplicación de medidas de protección a las víctimas de violencia de género desde la gestión de recursos humanos de Paradise Park.



El presente apartado tiene como objetivo facilitar a las trabajadoras de Paradise Park el ejercicio de los derechos laborales reconocidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, habilitando para ello el procedimiento adaptado al funcionamiento de la entidad.

1. Reconocimiento de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género:

Paradise Park se compromete a integrar en su funcionamiento los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género y aplicar los mismos, en la gestión de los recursos humanos de la entidad.

Son derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia los siguientes:

(Arts. 37.7, 40.3.bis, 45.1.n, 48.6, 49.1, 52.d, 55.5.b del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo):

- Derecho a la reducción de la jornada laboral con disminución proporcional del salario, cuya finalidad es que la mujer víctima de violencia de género haga efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
- Derecho a la movilidad geográfica, con reserva del puesto de trabajo durante los primeros 6 meses.
- Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, y con una duración inicial que no podrá exceder de seis meses.
- Derecho a la extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora, en cuyo caso, se considerará a la trabajadora en situación legal de desempleo por lo que, en caso de reunir los demás requisitos exigidos, tendría derecho a percibir la prestación por desempleo o el subsidio por desempleo.
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.
- Nulidad del despido de la trabajadora víctima de violencia de género por el ejercicio de sus derechos laborales.

2. Procedimiento de actuación:

Será un principio general de la aplicación de las medidas descritas, la estricta confidencialidad de la situación de las trabajadoras de Paradise Park.

Una vez se tenga noticia de que una trabajadora perteneciente a la plantilla es víctima de violencia de género, se dirigirá a la trabajadora una persona de la organización, perteneciente a la dirección, coordinación y/o la Comisión de igualdad, para poner a su disposición, si lo desea, el apoyo y colaboración necesarios para la gestión de las diferentes medidas laborales contenidas en la Ley Orgánica 1/2004.

La dirección dará cuenta a la Comisión de Igualdad del número de casos atendidos anualmente.

El deber de confidencialidad sobre la situación de víctimas de violencia de género, afecta a la totalidad de la plantilla de Paradise Park.

A modo de recomendaciones para las personas que acompañen a compañeras que



se encuentren en esta situación se recogen las siguientes:

1. Busca un lugar para la entrevista seguro, tranquilo y privado.
2. Muestra interés y toma en serio el relato de hechos que haga la víctima.
3. Dale tiempo suficiente para hablar de los detalles de la situación en la que se encuentra, puesto que son casos muy dramáticos.
4. Tratar de manera confidencial toda la información que ella te proporcione.
5. Pregunta a la trabajadora qué quiere que pase una vez te haya contado la situación.
6. Respetar cualquier decisión que ella tome sobre cómo tratar la situación.
7. Nunca debes obligarle a tomar una decisión con la que no se sienta decidida y segura.
8. Ponla en contacto con los Servicios Sociales Municipales, Asociaciones de mujeres especializadas en la materia. Consulta el listado de recursos elaborado por la Fundación al efecto y busca ayuda especializada para que la víctima pueda ser atendida

Anexo 1 del Protocolo para la protección de las víctimas de violencia de género. I Plan de igualdad de Paradise Park

Territorio/Oficina	Recurso	Datos de contacto
Santa Cruz de Tenerife	Unidad Orgánica de Violencia de Género Instituto Insular de Atención Social y Sociosanitaria (IASS) Cabildo Insular de Tenerife.	C/ Diego Almagro, 1 - Edificio Hogar de la Sagrada Familia (Casa Cuna) 38010 Santa Cruz de Tenerife Tel: 922 843 142 y 922 843 125 Email para la ciudadanía: mujer@iass.es
Santa Cruz de Tenerife	Centro de atención e intervención especializada a víctimas de violencia sexual (CAVIS)	Tel Psicóloga: 670.011.244 Tel Trabajadora Social: 670.011.233 Tel Abogada: 670.011.261 Apoyo psicológico por WhatsApp: 670.011.244 Email: cavis@iass.es Horario: 8:30-16:30, L-V
Santa Cruz de Tenerife (zona Metropolitana)	Servicio insular de atención especializada para víctimas de violencia de género en Santa Cruz de Tenerife	C/ Francisco de Aguilar y Aguilar, s/n Palacete de Covilla. 38008 Santa Cruz de Tenerife Tel: 922 606 680 y 922 606 681/89/90 WhatsApp: 626 038 328 Email: siam.santacruz@iass.es Horario: 09:00-19:00, L-V
Tenerife (comarca San Cristóbal de la Laguna)	Servicio insular de atención especializada para víctimas de violencia de género	C/ Retama 13, Edificio Los Molinos bajo 38202 San Cristóbal de La Laguna Tel: 922 259 621 y 922 258 984 WhatsApp: 648 429 618 Email: siam.lalaguna@iass.es Horario: 09:00-19:00, L-V

Tenerife (Comarca Güímar)	Servicio insular de atención especializada para víctimas de violencia de género	Avda. Los Geranios N° 11 Local A – Edificio Manena <u>38530 Las Caletillas - Candelaria</u> Tel: 922 583 258 WhatsApp: 626 758 029 Email: siam.candelaria@iass.es Horario: 09:00-19:00, L-V
Tenerife (Comarca Adeje)	Servicio insular de atención especializada para víctimas de violencia de género	Estación de Guaguas de Playa de las Américas, 2 ^a planta 38660 Playa de las Américas. Adeje Tel: 922 753 619 Email: siam.adeje@iass.es WhatsApp: 646 329 079 Horario: 09:00-19:00, L-V
Tenerife (Comarca San Miguel de Abona)	Servicio insular de atención especializada para víctimas de violencia de género	Carretera General a Los Abrigos N° 30 (al lado del ayuntamiento) 38620 San Miguel de Abona Tel: 922 701 306 WhatsApp: 639 475 540 Email: siam.sanmiguel@iass.es Horario: 09:00-19:00, L-V
Tenerife (Comarca Icod de los Vinos)	Servicio insular de atención especializada para víctimas de violencia de género	C/ Manuel González Trujillo s/n (Bajo Servicios Sociales) 38430 Icod de los Vinos Tel: 922 869 650 y 922 869 600 WhatsApp: 619 445 247 Email: siam.icod@iass.es Horario: 09:00-19:00, L-V
Tenerife (Comarca La Orotava)	Servicio insular de atención especializada para víctimas de violencia de género	C/ León N ° 19 (Área de servicios sociales del ayuntamiento) 38300 La Orotava Tel: 922 323 407

		<p>WhatsApp: 629 309 033</p> <p>Email: siam.laorotava@iass.es</p> <p>Horario: 09:00-19:00, L-V</p>
Tenerife (Comarca Los Silos)	Servicio insular de atención especializada para víctimas de violencia de género	<p>Plaza de Aregume, Bajo s/n. La Montaña 38470 Los Silos Tel: 922 120 020 (Ext 1450) y 922 840 004</p> <p>WhatsApp: 619 445 247</p> <p>Email: siam.lossilos@iass.es</p> <p>Horario: 09:00-19:00, L-V</p>
Tenerife (Comarca de Acentejo) Santa Úrsula – La matanza	Servicio insular de atención especializada para víctimas de violencia de género	<p>C/ Doctor Pérez Nº 5 - Edf. M^a Victoria 38390 Santa Úrsula Tel: 922 302 758</p> <p>WhatsApp: 648 570 136</p> <p>Email: siam.santaursula@iass.es</p> <p>Horario: 09:00-19:00, L-V</p>
Tenerife (Comarca de Acentejo) La matanza	Servicio insular de atención especializada para víctimas de violencia de género	<p>Tel: 922 577 120 Ext. 283 y 267</p> <p>WhatsApp: 648 570 136</p> <p>Email: siam.lamatanza@iass.es</p> <p>Horario: 09:00-19:00, L-V</p>
Tenerife - Tacoronte	Servicio insular de atención especializada para víctimas de violencia de género	<p>Carretera General del Norte Nº 69 38350 Tacoronte</p> <p>Tel 922 571 587</p> <p>WhatsApp: 620 701 831</p> <p>Email: siam.tacoronte@iass.es</p> <p>Horario: 09:00-19:00, L-V</p>

Santa Cruz de Tenerife – Zona Metropolitana	<p>Servicio de orientación y de intervención especializada en prostitución y explotación sexual (Oblatas programa “La Casita”)</p>	<p>C/ Carmen Monteverde. Aptos Monteverde Bajo. Loc.8 (junto nº 31) 38003 Santa Cruz de Tenerife</p> <p>Tel: 922 24 63 36 y 618 256 355</p> <p>Tel. 24 horas: 606 806 558</p> <p>WhatsApp: 618 256 355</p> <p>Email: oblataslacasita@telefonica.net lacasitacoordinacion@telefonica.net</p>

Información general sobre recursos:

Servicio 016 de información y de asesoramiento jurídico

- Servicio telefónico gratuito a través de un número corto de tres dígitos: 016.
- Accesible a las personas con discapacidad auditiva y/o del habla: a través del número 900 116 016, por medio de un teléfono móvil, una PDA, o un teléfono de texto (DTS).
- Disponible las 24 horas del día, los 365 días del año.
- Universalidad: atiende en castellano, catalán, gallego y euskera. Además, atiende en inglés, alemán, árabe, búlgaro, chino, portugués, rumano, ruso; y de lunes a viernes, de 8:00 a 18:00 h, en otros 42 idiomas. De este modo, con diferente grado de cobertura se atiende en total en 53 idiomas.
- Confidencialidad de los datos de las personas usuarias.
- Derivación de las llamadas en los siguientes supuestos:
 - Cuando se trate de llamadas referidas a situaciones de emergencia, se derivará al teléfono 112.
 - Cuando se trate de llamadas de información general sobre mujer, se derivará al Instituto de la Mujer.
 - Cuando se trate de llamadas que requieran de información específica relacionada con una Comunidad Autónoma.
 - Las llamadas realizadas por personas menores de edad serán derivadas al Teléfono ANAR de Ayuda a Niños y Adolescentes.

Además pueden plantearse las consultas a través de la página Web del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

Web de recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia de género

Está disponible en la página Web del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e

Igualdad, en el Área de Igualdad:

<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/informacionUtil/derechos/home.htm>

Permite la localización sobre mapas activos de los distintos recursos (policiales, judiciales, información, atención y asesoramiento) que las administraciones públicas y las entidades sociales han puesto a disposición de la ciudadanía y de las víctimas de violencia de género.

anexo

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO:

La comisión de seguimiento quedará constituida el día que se haga el registro del Plan y se reunirá de manera ordinaria, cada tres meses y de forma extraordinaria a instancias de cualquiera de las partes.

Esta comisión será paritaria y podrán asistir, además, cuando el caso lo requiera, asesores/as de

los sindicatos, así como de la empresa, debiéndose acreditar con anterioridad a cada reunión la razón de asistencia.

Tanto la parte empresarial, como la RLT podrá realizar cambios de las personas titulares, siempre

que exista comunicación previa a toda la Comisión de Seguimiento en la que se dé a conocer qué personas asumirán el cargo.

El/la responsable de Igualdad de la empresa coordinará las correspondientes reuniones de la Comisión.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN:

Las funciones de la Comisión de Seguimiento serán las siguientes:

- Revisar los indicadores anuales como consecuencia de la evolución de estos siguiendo el cronograma de actuaciones acordado en el Plan de Igualdad.
- En cada una de las reuniones acordadas, analizar y hacer un seguimiento de estos con las medidas incluidas en el presente Plan de Igualdad.
- Analizar la puesta en práctica de las medidas adaptadas en materia de trato y oportunidades, para su posterior modificación o sustitución por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos, si se considera pertinente.
- Negociar las modificaciones del presente Plan de Igualdad y los posibles ajustes que del mismo pudieran realizarse.
- Elaborar de forma anual un informe de conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores (selección, formación, promoción...) y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que estimen oportunas, dándole la publicidad que se acuerde por la Comisión.
- Recibir y canalizar, a los representantes de los/las trabajadores/as, la información referida en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en materia de igualdad, de manera que la Comisión de Seguimiento tenga conocimiento de las quejas y/o sugerencias que partan de los/las trabajadores/as, a través de sus representantes legales, o de la dirección de la Empresa, estudiándolas y resolviéndolas en el menor plazo posible.
- Mantener, junto con la empresa, una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los/las trabajadores/as.

FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN:

- La comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria cada seis meses y

extraordinaria, a instancia de cualquiera de las partes.

- La convocatoria deberá siempre contender el orden del día fijado, así como la fecha, hora lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación con derecho a voto.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento, la parte empresarial levantará acta de la reunión en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma. El acta se realizará y procederá a la firma tras la reunión. Sólo en caso de que esto no fuera posible, se enviará posteriormente en un plazo no superior a tres días laborales. Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento de funcionamiento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de cada una de las partes integrantes con derecho a voto de la Comisión.