

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

5613 *Resolución de 30 de mayo de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Paradores de Turismo de España, S.A.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de Paradores de Turismo de España, S.A., (código de acuerdo n.º 90100742112016), que fue suscrito con fecha 15 de marzo de 2016, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Empleo, resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 30 de mayo de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN PARADORES DE TURISMO DE ESPAÑA, S.A. (2016-2019)

ÍNDICE

1. Presentación.
2. Compromiso de la empresa y los/as representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras.
3. Marco jurídico.
4. Estructura.
5. Definiciones.
6. Ámbitos de aplicación.
7. Vigencia.
8. Objetivos generales.
9. Objetivos específicos.
10. Medidas.
11. Seguimiento y evaluación.
12. Comisión de Seguimiento y Evaluación.

1. Presentación

Paradores de Turismo de España, S.A. es una empresa pública que explota una red hotelera de 95 establecimientos con más de 6.000 habitaciones que fomenta el desarrollo

turístico español, promociona la cultura gastronómica y conserva el patrimonio histórico-artístico. Paradores aspira a ser un referente en el sector turístico como empresa responsable con su entorno: clientes, proveedores, medioambiente, accionista y por supuesto con uno de sus activos más valioso: sus más de 4.000 empleados y empleadas.

La reputación y la buena imagen de la empresa se construyen con el respeto en el trabajo y el cumplimiento de las leyes. En este contexto, Paradores de Turismo pretende ir más allá de la legislación vigente en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con la puesta en marcha de un amplio y ambicioso Plan de Igualdad que se ha negociado y pactado con la Representación Sindical.

La aplicación de este Plan de Igualdad permitirá lograr en la empresa los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres eliminando cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo. Además, el Plan está abierto a la incorporación de más medidas que irán surgiendo a partir de la evaluación de los resultados que se vayan produciendo. El Plan aporta, también, un enfoque integral y está diseñado transversalmente para toda la plantilla, no exclusivamente para las mujeres, porque se trata de un conjunto ordenado de medidas de igualdad y de acciones positivas que pretende integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en Paradores. Esta apuesta por la igualdad de oportunidades va a generar un mejor clima laboral, facilitará un entorno de trabajo más saludable y una mayor implicación, lo cual redundará, a su vez, en un mayor crecimiento personal y profesional del empleado y empleadas.

La elaboración de este Plan comenzó con un diagnóstico previo en el año 2010 y con el diagnóstico de la situación sobre la igualdad de oportunidades en Paradores en el año 2014. En coherencia con los resultados del diagnóstico, el presente Plan de Igualdad incluye un conjunto de medidas agrupadas en 11 capítulos, todas ellas orientadas al objetivo general de fortalecer el cumplimiento del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres que desarrollan su actividad en nuestra empresa. Para lograr la consecución de los objetivos del Plan, Paradores asume y promueve los siguientes principios básicos de actuación:

1. Acciones positivas en el ámbito de acceso a la Empresa, mediante las que se da preferencia a la contratación de mujeres en los puestos en los que estén menos representadas.
2. Garantizar la igualdad de oportunidades en cuanto a las diferentes modalidades de contratación.
3. Facilitar formación a las trabajadoras de niveles 3, 4 y 5, para fomentar su promoción a puestos o departamentos en los que estén menos representadas.
4. Elaborar un manual de selección que sirva de guía para la aplicación de criterios homogéneos de selección.
5. Mejoras en la gestión en materia de Salud Laboral tales como la elaboración de un procedimiento aplicable a la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia.
6. En el ámbito de la conciliación y corresponsabilidad, se introducen mejoras en los permisos y licencias, resaltando la ampliación del permiso de paternidad, de la excedencia para atender el cuidado de hijos/as, así como la creación de la excedencia con reserva de puesto en el caso adopciones internacionales.
7. Mejoras dirigidas a la especial protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Los principios enunciados suponen mejoras a la situación actual. Para asegurar la puesta en práctica de estos principios y las medidas que los desarrollan, el plan establece los correspondientes sistemas de seguimiento con los que se podrán medir la consecución real de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

2. *Compromiso de la empresa y los/as representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras*

Paradores de Turismo de España, S. A. declara su compromiso con el establecimiento, impulso y puesta en marcha de medidas que promuevan la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y la no discriminación directa o indirecta por razón de sexo, en la actividad global de la empresa y especialmente en los ámbitos relacionados con la selección, contratación, promoción, formación, retribución, conciliación de la vida personal y familiar, salud laboral y acoso sexual o por razón de sexo, violencia de género, agente de igualdad, representatividad y comunicación.

En esta línea de trabajo, la Dirección de la Empresa y los/as Representantes de los Trabajadores y las Trabajadoras mediante el presente Plan de Igualdad, proyectan su compromiso para potenciar una actitud que nos acerque más a una cultura empresarial asentada sobre el Principio de Igualdad de Oportunidades.

Asimismo, este Plan de Igualdad cuenta con el respaldo y compromiso del Comité de Dirección de Paradores, reconociendo como objetivo estratégico dentro del conjunto de políticas corporativas de la empresa, la inclusión del principio de igualdad que se establece en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La Dirección de Paradores y los/as Representantes de los trabajadores y las trabajadoras afrontan la implantación de este Plan de Igualdad como una garantía de la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en el seno de la empresa.

3. *Marco jurídico*

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en la generalidad de los textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

Asimismo, el principio de igualdad constituye un valor fundamental del Derecho comunitario, recogido en los Tratados fundacionales y en importantes normas adoptadas con posterioridad por la Unión Europea en el ejercicio de la política de igualdad así, numerosas Directivas relativas a la aplicación de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, formación y promoción profesional, y a las condiciones de trabajo.

Nuestro marco jurídico recoge dichas normas internacionales y contempla en la Constitución española de 1978, en el artículo 14, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo al igual que, en su artículo 9.2 se consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Muchas han sido las normas que se han proclamado con posterioridad en el ordenamiento jurídico español y que han tratado de introducir la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y familiar. Destacan la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Con el fin de garantizar la efectiva y real igualdad entre los hombres y mujeres de nuestra empresa, se pone en marcha el Plan de Igualdad de Paradores de Turismo de España, S.A., el cual se sustenta en este marco jurídico y se adaptará, si fuera necesario, a la normativa que surja con posterioridad en el ámbito internacional, comunitario y nacional.

4. Estructura

El Plan de Igualdad de Paradores se estructura en los siguientes apartados:

1. El punto de partida es un diagnóstico de la situación de la empresa que constituye la base para la realización del Plan de Igualdad de acuerdo con sus necesidades concretas. Los objetivos específicos del diagnóstico son:

- Obtener información relativa a la composición de la plantilla y las participaciones de las mujeres y hombres en todos los procesos de la empresa.
- Obtener información relativa a la empresa, características de la plantilla y la gestión de Recursos Humanos.
- Identificar los indicadores de mejora de la organización en materia de igualdad.
- Señalar las directrices para la elaboración del Plan de igualdad.

Para el análisis del diagnóstico se han tenido en cuenta determinados factores que afectan al resultado del diagnóstico así como normativa que es de aplicación en Paradores y que nos afecta de forma directa.

La empresa tiene una distribución igualitaria de hombres y mujeres. La presencia de la mujer es de un 55,82% y la del hombre 44,18%.

En cuanto a la distribución por áreas funcionales, las trabajadoras se concentran en el área funcional 4 (pisos y limpieza). En el resto de las áreas funcionales, exceptuando el área funcional 3 (restaurante, sala, bar), la presencia de trabajadores es superior a las trabajadoras.

Respecto a la distribución de la plantilla por edades, hay un reparto equilibrado de sexos en todos los tramos de edad exceptuando el tramo de 46 a 55 años con presencia mayoritaria de mujeres. La edad media es de 46 años. El personal se concentra fundamentalmente en el tramo de edad entre los 30 y 45 años.

En relación a la distribución de la plantilla por antigüedad, hay una proporción equilibrada de sexos en todos los tramos de edad exceptuando el tramo de 6 a 10 años con presencia mayoritaria de mujeres. La antigüedad media es de 17 años. El personal se concentra fundamentalmente en el tramo de antigüedad de más de 10 años.

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información aportada por la empresa en materia de: situación de hombres y mujeres en la organización, contratación, acceso, formación, promoción, política retributiva, conciliación, salud laboral, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, comunicación y representatividad.

2. A partir de las conclusiones del diagnóstico de situación, se establece un programa de actuación. El programa de actuación recoge los objetivos a alcanzar para cada una de las materias, las medidas acordadas para conseguir el objetivo señalado, los indicadores que muestran el grado de consecución de cada medida, las personas o grupos responsables de su realización y el plazo establecido para su ejecución.

3. Por último, seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan a través de la Comisión de Seguimiento.

5. Definiciones

Estas definiciones están contempladas en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Acción positiva: es una medida dirigida a las mujeres con la intención de compensar la situación de desventaja social y económica en la que se encuentran en términos comparativos.

Acoso por razón de sexo: es 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.

Acoso sexual: es 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.

Brecha salarial: es la diferencia relativa que existe en la medida de los ingresos brutos por hora, de mujeres y hombres, en todos los sectores de la economía.

Conciliación: los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Corresponsabilidad: es la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas y el cuidado de las personas dependientes.

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

Discriminación indirecta por razón de sexo: es 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 una norma, criterio o práctica puedan justificar objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Igualdad de trato entre mujeres y hombres: supone la ausencia real y efectiva de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la ausencia de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor: obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualesquiera 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 condicionantes de aquella.

Tutela jurídica efectiva: cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se haya producido la discriminación.

Víctima de violencia de género: la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en su artículo 1.1, define la violencia de género como aquella que, «como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas 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», y «comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad».

Tener en cuenta que, las medidas acordadas en el apartado de Violencia de Género del Plan de Igualdad de Paradores, se aplicarán siempre que la trabajadora acredite:

- Haber formulado directamente denuncia de la situación de violencia de género sufrida o
- Que el Juzgado haya tenido conocimiento del hecho delictivo a través del informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de víctima de violencia de género.

6. *Ámbito de aplicación*

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español a todos los centros de trabajo de Paradores, incluidos los Servicios Centrales y engloba a toda la plantilla de los mismos.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo nuevos que Paradores pueda abrir durante la vigencia del presente Plan, ubicados en el ámbito territorial descrito anteriormente.

7. Vigencia

Este Plan de Igualdad establece objetivos específicos y medidas muy concretas para cada una de las áreas las cuales, tienen un calendario de ejecución preestablecido de antemano. Aún así, las partes acuerdan que el contenido global de dicho Plan tiene una vigencia que comienza desde el día de la firma del mismo y finaliza el 31 de diciembre de 2019.

Agotado este plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o no se hubieran ejecutado en su totalidad, las partes podrán acordar una prórroga de dicho plazo por el tiempo que consideren necesario.

La vigencia del Plan empieza a contar a partir de la fecha de la firma del mismo y el contenido se entiende vigente hasta que no se renueve o acuerde otro para lo cual, en la última reunión de seguimiento y evaluación, la Comisión marcará un calendario de reuniones destinadas a la negociación del nuevo Plan de Igualdad.

8. Objetivos generales

1. Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en todas las áreas: contratación, acceso, formación, promoción, política retributiva, conciliación, salud laboral, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, comunicación y representatividad.
2. Garantizar un entorno laboral libre de acoso.
3. Avanzar en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

9. Objetivos específicos

1. Contratación: Realizar un seguimiento de la contratación, desde la perspectiva de género.
2. Acceso: Garantizar en los procesos de selección la igualdad de trato y oportunidades adoptando acciones positivas para el acceso preferente de las mujeres.
3. Formación: Mejorar el acceso a la formación. Sensibilizar a la plantilla en igualdad. Facilitar la formación a mujeres de los departamentos en los que estén menos representadas.
4. Promoción: Garantizar la objetividad y no discriminación en los procesos de promoción. Promover el acceso de las mujeres a la promoción profesional.
5. Política retributiva: Promover y garantizar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el sistema retributivo.
6. Conciliación: Promover y garantizar la igualdad de oportunidades en los derechos de conciliación y de corresponsabilidad.
7. Salud laboral: Introducir la perspectiva de género en la política de salud laboral.
8. Acoso sexual o por razón de sexo: Asegurar a la plantilla el disfrute de un entorno de trabajo libre de acoso adaptándose a la legislación vigente.
9. Violencia de género: Divulgar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.
10. Comunicación: Garantizar que la comunicación en la Empresa promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.

10. Medidas

AGENTE DE IGUALDAD:

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Designar a una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación en la materia, que coordine el Plan, participe en su implementación, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento	Persona designada.	Dirección de Recursos Humanos.	A la firma del Plan de Igualdad.

OBJETIVOS

CONTRATACIÓN:

1. Realizar un seguimiento de la contratación, desde la perspectiva de género:

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1.1 Revisar y actualizar anualmente los datos contenidos en el diagnóstico referentes a contratación.	Revisión y actualización del diagnóstico.	Dpto. Gestión Ec. de Personal.	Anual (Una vez cerrado el ejercicio).
1.2 Proporcionar los datos a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad para analizar posibles desigualdades.	Entrega del diagnóstico actualizado a la Comisión de Seguimiento.	Dpto. Gestión Ec. de Personal.	Anual (Una vez cerrado el ejercicio).
1.3 Garantizar la igualdad de trato en las modalidades de contratación estables existentes y en las nuevas que puedan aprobarse a lo largo de la vigencia del Plan.	Estudio del n.º de contrataciones nuevas diferencias por sexo.	Dpto. Gestión Ec. de Personal Dirección de Paradores.	Permanente.
1.4 Informar a la plantilla de las vacantes que se produzcan en la Empresa a través de los concursos internos para la promoción y traslados.	N.º de comunicaciones notificadas / N.º de comunicaciones a publicar.	Dpto. de Formación.	A partir de la aprobación del nuevo protocolo de habilitación.
1.5 Disponer de datos estadísticos de las contrataciones fijas discontinuas por meses de trabajo y sexo para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	Estudio de las contrataciones fijas discontinuas y entrega a la Comisión de Seguimiento.	Dpto. Gestión Ec. de Personal.	2.º año.
1.6 Proporcionar a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo.	N.º de transformaciones de temporal en indefinidos y entrega a la Comisión de Seguimiento.	Dpto. Gestión Ec. de Personal.	2.º - 3.º año.
1.7 Proporcionar a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo desagregados por sexo.	N.º de transformaciones de tiempo parcial a completo y entrega a la Comisión de Seguimiento.	Dpto. Gestión Ec. de Personal.	2.º - 3.º año.
1.8 Proporcionar a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de los contratos fijos discontinuos en indefinidos a tiempo completo desagregados por sexo.	N.º de transformaciones de tiempo parcial a completo y entrega a la Comisión de Seguimiento.	Dpto. Gestión Ec. de Personal.	2.º - 3.º año.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1.9 Proporcionar a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a los contratos de interinidad para suplir la jornada vacante por maternidad, paternidad, reducciones de jornada por cuidados de menores o familiares o excedencias por guarda legal.	N.º de contratos de interinidad desglosado por causa de sustitución.	Dpto. Gestión Ec. de Personal.	2.º año.

ACCESO:

1. Garantizar en los procesos de selección la igualdad de trato y oportunidades adoptando acciones positivas para el acceso preferente de las mujeres:

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1.1 La empresa garantizará que en los procesos de selección no habrá discriminación por sexo.	Informe sobre las reclamaciones recibidas.	Dpto. de Formación.	Cuando estén todas las medidas en marcha.
1.2 Publicitar en el portal de empleo el compromiso de la empresa sobre la igualdad de oportunidades.	Inclusión del compromiso con la igualdad en el portal.	Dpto. de Formación.	Cuando esté el portal de empleo terminado – antes de agosto 2016.
1.3 Se adoptará la medida de acción positiva de que a igualdad de mérito y capacidades, tendrán preferencia las mujeres en el acceso a puestos de trabajo en los que estén subrepresentadas, esto es, cuando el porcentaje de su presencia no alcance el 30%.	N.º de procesos de selección en los que se han aplicado las medidas de acción positiva.	Dpto. de Formación / Dirección Paradores.	Inmediato.
1.4 Se adoptará la medida de acción positiva de que a igualdad de mérito y capacidades, tendrán preferencia las mujeres en el acceso a puestos de dirección.	N.º de procesos de selección en los que se han aplicado las medidas de acción positiva.	Dpto. de Formación / Dirección Paradores.	Inmediato.
1.5 Elaborar un manual de acceso que sirva de guía en la aplicación de criterios homogéneos de selección.	Elaboración del manual.	Dpto. de Formación.	24 meses.
1.6 Dar a conocer el manual de selección para la igualdad entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de la contratación.	N.º manuales entregados a personas encargadas de procesos de selección.	Dpto. de Formación / Dirección de Comunicación.	12 meses desde 1.5.
1.7 Utilizar formularios de selección en los que no se incluyan preguntas relacionadas con circunstancias personales que puedan dar lugar a limitar la igualdad de oportunidades por razón de sexo.	Elaboración del manual.	Dpto. de Formación.	24 meses.
1.8 Los perfiles de puestos no discriminarán por razón de sexo.	N.º de perfiles revisados.	Dpto. de Formación.	12 meses.
1.9 En las ofertas de empleo se plasmará que irán dirigidas a ambos sexos.	N.º ofertas revisadas / N.º de ofertas publicadas, a partir de la firma del Plan.	Dpto. de Formación.	12 meses.
1.10 Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten a las mujeres a ocupar puestos en los que estén subrepresentadas.	N.º de ofertas invitando a mujeres subrepresentadas / N.º de ofertas para puestos en los que haya mujeres subrepresentadas.	Dpto. de Formación.	3 meses.
1.11 Hacer ofertas abiertas a través de la web para avanzar en el equilibrio de mujeres y hombres en las diferentes categorías.	N.º de ofertas abiertas publicadas en el portal de empleo (expresado en porcentaje).	Dpto. de Formación.	A partir de la puesta en marcha del portal de empleo.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1.12 Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes para la selección: utilizar denominaciones no sexistas en las ofertas de empleo y eliminar en los anuncios que se publiquen cualquier término, expresión o imagen que contenga connotaciones que puedan inducir a la autoexclusión por razón de sexo a potenciales candidatas.	N.º de ofertas revisados a partir de la firma del Plan / N.º de ofertas publicadas editados a partir de la firma del Plan (expresado en porcentaje).	Dpto. de Formación.	12 meses.
1.13 Facilitar a la Comisión de Igualdad la contratación temporal desagregada por sexo y por grupo profesional.	Información de la contratación temporal facilitada a la Comisión de Seguimiento.	Dpto. Gestión Ec. de Personal.	Anual (una vez cerrado el ejercicio).
1.14 Actualizar los datos contenidos en el diagnóstico del área de acceso para su traslado a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Actualización de información del área de acceso del diagnóstico y facilitar a la Comisión de Seguimiento.	Dpto. Gestión Ec. de Personal.	2.º - 3.º año.

Nota: La Empresa se compromete en los casos de las contrataciones temporales superiores a 3 meses y se irá extendiendo de forma progresiva al resto.

FORMACIÓN:

1. Mejorar el acceso a la formación. Sensibilizar a la plantilla en igualdad. Facilitar la formación a mujeres de los departamentos en los que estén menos representadas:

MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	CALENDARIO
1.1 La empresa ofrecerá los cursos a todos los puestos de un mismo grupo profesional para favorecer el desarrollo y promoción de la plantilla.	N.º de ofrecimientos expresado en porcentaje / N.º de cursos incluidos en el Plan de Formación.	Dpto. de Formación.	Inmediato.
1.2 La empresa fomentará la participación del sexo menos representado en los cursos de promoción profesional.	N.º solicitudes realizadas por el sexo menos representado / N.º de cursos para la promoción que se han realizado.	Dpto. de Formación.	A partir del momento en que este tipo de cursos se pongan en marcha.
1.3 La empresa realizará las siguientes acciones formativas: 1) Para el personal de cocina de nivel 5 que quiera formarse para el puesto de camarera de pisos. 2) Para el personal de cocina de nivel 5 que quiera formarse para el puesto de ayudante de cocina. 3) Para el personal de pisos de nivel 4, camareras de pisos, que desee formarse para camareras de comedor. Para que estas acciones se puedan llevar a cabo, es necesario que exista un número suficiente de solicitudes.	N.º de cursos realizados / N.º de solicitudes recibidas.	Dpto. de Formación.	En el Plan de Formación 2017 las dos primeras acciones y en el plan del 2018 la tercera acción.
1.4 Se establece la posibilidad de hacer un curso específico para mujeres en departamentos donde estén menos representadas cuando exista para ello el número suficiente de solicitudes. Esta formación se hará preferentemente en horario laboral.	N.º de cursos impartidos a mujeres en departamentos donde estén menos representadas / N.º total de solicitudes.	Dpto. de Formación.	A partir del plan de formación 2017.

MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	CALENDARIO
1.5 Realizar acciones formativas a las trabajadoras/es reingresados en la empresa a la finalización de la excedencia, en los casos que sea necesario, para facilitar la reincorporación a su puesto de trabajo.	N.º de acciones realizadas a trabajadoras/es reincorporados tras excedencia / N.º de solicitudes de excedentes reincorporados.	Dpto. de Formación.	A partir del plan de formación 2017.
1.6 Los planes de formación velarán para que los derechos de conciliación no afecten y reduzcan las posibilidades de acceso a la formación.	N.º de acciones formativas adaptadas a personas con reducción de jornada.	Dpto. de Formación.	Inmediata.
1.7 Revisar, desde la perspectiva de género, el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos que se pongan en marcha, reediciones de los manuales de acogida y otros documentos de la gestión de Recursos Humanos.	Revisión de los manuales editados a partir de la firma del Plan.	Dpto. de Formación.	A partir del plan de formación 2017.
1.8 Solicitar al Ministerio de Igualdad, al Instituto de la Mujer o a la Fundación Mujeres un módulo específico en igualdad para incluir en los manuales que por su materia pueda incluirse y para formar al personal formador en igualdad.	Módulo específico en igualdad.	Dpto. de Formación.	Este módulo se introducirá en los cursos del plan 2017.
1.9 Los planes de formación incluirán módulos dirigidos a difundir y sensibilizar en materia de igualdad, en aquellos cursos que por la materia que se trate puedan incluirse. Se prevé el diseño de dos módulos diferenciados, uno para el personal de Dirección de los Hoteles y personal con responsabilidades en materia de igualdad y otro para el resto del personal de Paradores.	Realización del módulo específico.	Dpto. de Formación.	A partir del plan de formación 2017.
1.10 La comunicación interna de la empresa contemplará también la comunicación sobre los planes de formación para que sean conocidos por toda la plantilla de cara a garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la misma.	Comunicación anual del Plan de Formación.	Dpto. de Formación / Dirección de Comunicación.	Inmediata.
1.11 La empresa elaborará una memoria anual en la que se detallará la participación de hombres y mujeres en los diferentes cursos del plan de formación. La memoria se entregará anualmente a la Comisión de Seguimiento.	Elaboración de la memoria anual.	Dpto. de Formación.	La memoria se entregará con el informe anual de ejecución de la formación.

PROMOCIÓN:

- Garantizar la objetividad y no discriminación en los procesos de promoción.
Promover el acceso de las mujeres a la promoción profesional:

MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	CALENDARIO
1.1 La empresa velará por garantizar la objetividad en los procesos de promoción interna en los términos que regula el protocolo de habilitación a través de la aplicación rigurosa de los procedimientos incluidos en dicho protocolo.	Informe sobre las reclamaciones recibidas.	Dpto. de Formación.	A partir de la aprobación del nuevo protocolo de habilitación.
1.2 La empresa promoverá y animará a las mujeres para que se presenten y participen en los procesos de habilitación y concursos de promoción.	N.º de acciones de promoción.	Dpto. de Formación.	A partir de la aprobación del nuevo protocolo de habilitación.

MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	CALENDARIO
1.3 Se adoptará la medida de acción positiva de que a igualdad de mérito y capacidades, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos de trabajo en los que estén subrepresentadas, esto es, cuando el porcentaje de su presencia no alcance el 30%.	N.º de veces que se ha aplicado la acción positiva por haberse producido un empate.	Dpto. de Formación.	A partir de la aprobación del nuevo protocolo de habilitación.
1.4 Puesta en marcha de talleres específicos presididos por la Dirección de Recursos Humanos con las directoras y jefas de departamento para analizar las dificultades que han encontrado las mujeres en puestos de responsabilidad.	N.º de talleres realizados.	Dirección de RR.HH.	1.º año.
1.5 Desarrollar el «portal del empleado» de tal forma que el trabajador/a pueda acceder a las opciones de promoción, informar sobre sus inquietudes en promoción e incluir información sobre sus titulaciones académicas y otras circunstancias profesionales.	Desarrollo del portal del empleado.	Dpto. de Formación / Gestión Económica / Dpto. Informática.	18 meses.
1.6 Facilitar a toda la plantilla el acceso a la información sobre promoción, ampliando los canales de comunicación de la intranet, de lo que se informará a la Comisión de seguimiento. Asimismo la Empresa incluirá la información relativa a formación de la que disponga de tal forma que sea una herramienta de desarrollo profesional.	Creación del canal en la intranet.	Dpto. de Formación / Dpto. Informática.	2 meses desde la aprobación del nuevo protocolo de habilitación.
1.7 Informar a la persona que no haya superado las pruebas de habilitación sobre los motivos de ello: fortalezas y áreas de mejora, y recoger en una base de datos esta información.	N.º personas informadas / N.º personas que no han superado las pruebas (expresado en porcentaje).	Dpto. de Formación.	A partir de la aprobación del nuevo protocolo de habilitación.
1.8 Facilitar que las personas que hagan uso de medidas de conciliación no renuncien a su participación en las convocatorias de habilitación y promoción.	Acciones de facilitación según las solicitudes recibidas.	Dpto. de Formación.	A partir de la aprobación del nuevo protocolo de habilitación.
1.9 Los nuevos documentos y herramientas que se vayan a utilizar en los procesos de promoción respetarán los criterios de igualdad en cuanto a lenguaje y contenidos.	N.º nuevos documentos o herramientas de promoción revisados con criterios de igualdad / N.º nuevos documentos o herramientas realizados a partir de la firma del Plan (expresado en porcentaje).	Dpto. de Formación.	A partir de la aprobación del nuevo protocolo de habilitación.
1.10 Disponer de información estadística desagregada por sexo sobre vacantes publicadas, participantes y personas que promocionan.	Informe estadístico anual sobre vacante publicadas, participantes y personas promocionadas.	Dpto. de Formación.	A partir de la aprobación del nuevo protocolo de habilitación, en informe anual de ejecución.
1.11 Facilitar a la Comisión de Seguimiento la información estadística desagregada por sexos de las personas que participan en los procesos de promoción: participantes y personas promocionadas.	Facilitar el informe a la Comisión de Seguimiento.	Dpto. de Formación.	A partir de la aprobación del nuevo protocolo de habilitación, en informe anual de ejecución.

MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	CALENDARIO
1.12 Facilitar a la Comisión de seguimiento información estadística desagregada por sexo del número de personas que, habiendo obtenido la plaza, renuncian a ejercer el puesto y las causas de dicha renuncia.	Informe estadístico anual sobre las personas que han obtenido plaza, las renunciaciones y las causas de dicha renuncia.	Dpto. de Formación.	A partir de la aprobación del nuevo protocolo de habilitación, en informe anual de ejecución.
1.13 Elaborar en la memoria un apartado sobre la participación de los empleados/as de acuerdo a su tipo de contrato y jornada laboral para informar a la Comisión de Seguimiento.	Memoria con la participación de empleados/as según su contrato y jornada laboral. Traslado de la memoria a la Comisión de Seguimiento.	Dpto. de Formación.	A partir de la aprobación del nuevo protocolo de habilitación, en informe anual de ejecución.
1.14 Se informará a la Comisión de Seguimiento y se harán públicos a través de los canales de comunicación de la empresa, los perfiles de cada puesto y requisitos para facilitar su conocimiento y la participación en los procesos de selección.	N.º perfiles publicados de cada puesto (expresado en porcentaje). Comunicación del porcentaje a la Comisión de Seguimiento.	Dpto. de Formación.	A partir de la aprobación del nuevo protocolo de habilitación, en informe anual de ejecución.

RETRIBUCIÓN:

- Promover y garantizar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el sistema retributivo:

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1.1 Realizar el estudio del Instituto de la mujer para determinar si existe brecha salarial para personal sujeto a Convenio.	Estudio realizado.	Dpto. Gestión Ec. de Personal.	3.º año.
1.2 En caso de detectarse discriminaciones salariales por razón de sexo, la Empresa adoptará medidas correctoras.	Documento de medidas correctoras.	Dirección de Recursos Humanos.	3.º año.
1.3 Realizar un análisis para determinar si el disfrute de los derechos relacionados con reducciones de jornada del artículo 37.5 del Estatuto de los trabajadores incide sobre las retribuciones de hombres y mujeres.	Análisis realizado.	Dpto. Gestión Ec. de Personal.	2.º año.
1.4 Garantizar un sistema retributivo para el colectivo de Dirección de Paradores y excluidos de convenio que determine la igualdad entre hombres y mujeres.	Informe del sistema retributivo.	Dirección de Recursos Humanos.	1.º año.
1.5 Informar a la Comisión de Seguimiento del contenido y evaluación del sistema retributivo a la que se refieren los apartados anteriores.	Entrega del informe a la Comisión de Seguimiento.	Dpto. Gestión Ec. de Personal.	3.º año.
1.6 Garantizar que las retribuciones de la plantilla recogidas en Convenio sean las mismas.	Realización del estudio de las retribuciones básicas.	Dirección de Recursos Humanos.	3.º año.

CONCILIACIÓN:

- Promover y garantizar la igualdad de oportunidades en los derechos de conciliación y de corresponsabilidad:

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1.1 Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación y trasladar la información a la Comisión de Seguimiento.	N.º de permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitados y disfrutados desglosado por sexo.	Dpto. Gestión Ec. de Personal.	2.º año.
1.2 Recoger los datos estadísticos desagregados por sexo de las solicitudes de reducciones de jornada, detallando las concedidas con la concreción horaria solicitada y las que se ha denegado dicha concreción y trasladar la información a la Comisión de Seguimiento.	N.º de solicitudes de reducción de jornada atendidas / N.º de solicitudes de reducción de jornada. N.º de solicitudes de concreción horaria concedidas / N.º de solicitudes de concreción horaria.	Dpto. Gestión Ec. de Personal.	2.º año.
1.3 Los planes de formación velarán para que los derechos de conciliación no afecten y reduzcan las posibilidades de acceso a la formación. Realizar acciones formativas a las trabajadoras / es reingresados en la empresa a la finalización de la excedencia por cuidado de hijos/as o familiares, en los casos que sea necesario, para facilitar la reincorporación a su puesto de trabajo.	N.º de reingresos tras excedencias formados / N.º de reingresos tras excedencia.	Dpto. de Formación. Representantes de los Trabajadores.	A partir del plan de formación 2017.
1.4 Se tendrá derecho a elección de turno o adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia con regularidad a cursos de formación profesional y/o titulación oficial o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, siempre que la organización de turnos lo permita.	N.º de elecciones de turnos o adaptaciones de jornada atendidas / N.º de elecciones de turnos o adaptaciones de jornada.	Dpto. de Relaciones Laborales.	A partir del plan de formación 2017.
1.5 Establecer un permiso no retribuido de dos días para la realización de gestiones previas a las adopciones internacionales.	N.º de solicitudes del permiso atendidas / N.º de solicitudes del permiso.	Dpto. de Relaciones Laborales. Dirección de Paradores. Dpto. Gestión Ec. de Personal.	A la firma del Plan de Igualdad.
1.6 Establecer la posibilidad de una excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo de hasta 4 meses en los periodos de menos actividad del centro, para el personal trabajador en trámites de adopción internacional. De manera excepcional podrá ser en otros periodos, siempre cuando no exista otra fecha posible por venir ya fijada y con justificación documental.	N.º de solicitudes de excedencia atendidas / N.º de solicitudes de excedencias.	Dpto. Gestión Ec. de Personal.	A la firma del Plan de Igualdad.
1.7 Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.	N.º de solicitud de vacaciones atendidas.	Dpto. de Relaciones Laborales. Dirección de Paradores.	Inmediato.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
<p>1.8 Las y los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo según el apartado 5 del artículo 37 del ET. Esta reducción es para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a cargo afectado por un cáncer, o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la CCAA correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla 18 años. La empresa facilitará la tramitación a través de la Mutua de la solicitud de la prestación económica que amplía el cobro hasta el 100 % de la jornada y difundirá a toda la plantilla que las cotizaciones realizadas durante los periodos de esta reducción de jornada, se computarán incrementadas hasta el 100 % (por parte de la Mutua) de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción de jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal. Por acuerdo entre las partes, esta reducción se podrá acumular en jornadas completas según las necesidades de quien lo solicite.</p>	<p>N.º de solicitudes atendidas / N.º de solicitudes.</p>	<p>Dpto. Gestión Ec. de Personal.</p>	<p>A la firma del Plan de Igualdad.</p>
<p>1.9 Informar al trabajador que la ley permite que suspenda su contrato de trabajo por paternidad, que podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión, es decir, desde la finalización de la licencia por nacimiento de hijo/a hasta que finalice o después de la finalización del permiso por maternidad.</p>	<p>Comunicaciones realizadas.</p>	<p>Representación de los Trabajadores y Trabajadoras.</p>	<p>Inmediato.</p>
<p>1.10 Los trabajadores y las trabajadoras que tengan derecho a la reducción de jornada del art. 37.5 ET podrán ejercer este derecho y realizar la adaptación horaria acumulando el periodo de reducción en días completos cuando el causante sea un hijo/a menor de 12 años que resida habitualmente en el extranjero. Este periodo se podrá disfrutar de forma ininterrumpida, durante el periodo de baja actividad del centro y acumulándolo en su caso a las vacaciones del año en curso.</p>	<p>N.º de solicitudes de acumulación del periodo de reducción solicitadas / N.º de solicitudes de acumulación del periodo de reducción.</p>	<p>Dpto. Gestión Ec. de Personal.</p>	<p>A la firma del Plan de Igualdad.</p>

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1.11 Aumentar de 3 a 4 años el tiempo de excedencia para atender el cuidado de cada hijo/a a contar desde la fecha de nacimiento o de la Resolución judicial o administrativa con derecho a reserva de un puesto de trabajo en el mismo grupo profesional o categoría equivalente.	N.º excedencias por cuidado de hijo/a de 4 años de duración atendidas.	Dpto. Gestión Ec. de Personal.	A la firma del Plan de Igualdad.
1.12 Conceder un permiso retribuido por días completos para las trabajadoras en tratamientos de técnicas de reproducción asistida con un máximo de 5 días anuales y debidamente justificados.	N.º de solicitudes de permisos atendidas / N.º de solicitudes de permisos.	Dpto. de Relaciones Laborales. Dirección de Paradores. Dpto. Gestión Ec. de Personal.	A la firma del Plan de Igualdad.
1.13 El personal de dirección procurará dar ejemplo y adoptar, a título personal, medidas de conciliación para concienciar a la plantilla de la importancia que tienen las mismas en la cultura corporativa de la empresa.	N.º de medidas de conciliación de personal de dirección concedidas.	Dpto. Gestión Ec. de Personal.	Permanente.
1.14 Establecer un permiso retribuido de 5 días en caso de fallecimiento de hijos/as, padres/madres o cónyuge, cuando el hecho causante sea fuera de España.	N.º de ampliaciones de permiso concedidas.	Dpto. de Relaciones Laborales. Dirección de Paradores. Dpto. Gestión Ec. de Personal.	A la firma del Plan de Igualdad.
1.15 Establecer una suspensión para mujeres de un mínimo de 6 meses y un máximo de un año y de forma continuada, por motivo de estudios oficiales.	N.º de solicitudes de permisos atendidas / N.º de solicitudes de permisos.	Dpto. Gestión Ec. de Personal.	A la firma del Plan de Igualdad.
1.16 Incremento de 3 a 5 días de licencia retribuida por nacimiento de hijo/a por parte del padre, que se iniciará con el nacimiento del hijo/a.	N.º de ampliaciones de licencia concedidas.	Dpto. de Relaciones Laborales. Dirección de Paradores. Dpto. Gestión Ec. de Personal.	A la firma del Plan de Igualdad.

SALUD LABORAL:

1. Introducir la perspectiva de género en la política de salud laboral:

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1.1 Determinar si hay o no en la evaluación de riesgos puestos de trabajo exentos de riesgos para las embarazadas y en su caso, se revisarán las medidas preventivas necesarias para una protección eficaz.	Elaboración de un listado de puesto de trabajo exentos o no de riesgos.	Dpto. de Prevención Riesgos Laborales.	1.º año.
1.2 Elaborar procedimiento de actuación en caso de embarazo y lactancia natural (comunicación situación de embarazo, relación de puestos con la información de riesgos y medidas preventivas, puestos de trabajo exentos de riesgo, adaptación de puesto, suspensión de contrato...).	Elaboración del procedimiento.	Dpto. de Prevención Riesgos Laborales.	1.º año.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1.3 Velar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales de manera que permita un embarazo y una lactancia natural saludable, posibilitando la adaptación del puesto de trabajo así como la suspensión en aquellos supuestos en los que no puedan eliminarse los riesgos para la salud de la trabajadora embarazada o en período de lactancia natural.	N.º de adaptaciones del puesto / N.º de solicitudes de adaptación del puesto N.º de suspensiones por riesgo / N.º de solicitudes de suspensiones por riesgo.	Dpto. de Prevención Riesgos Laborales.	Permanente.
1.4 En caso de comunicación de embarazo o lactancia, habilitar si no existe, espacio o mobiliario adecuado para el descanso de la embarazada y de la mujer que esté en periodo de lactancia natural.	N.º de mujeres embarazadas a las que se les ha ofrecido el espacio para el descanso / N.º de mujeres embarazadas.	Dpto. de Prevención Riesgos Laborales.	Permanente.
1.5 Brindar apoyo a la trabajadora embarazada que lo haya comunicado, durante todo el proceso, en materia salud laboral, embarazo saludable y deshabitación tabáquica.	N.º comunicaciones atendidas de mujeres embarazadas / N.º comunicaciones realizadas de mujeres embarazadas (expresado en porcentaje).	Dpto. de Prevención Riesgos Laborales.	Inmediato.
1.6 Se informará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los resultados de la aplicación de las anteriores medidas dirigidas a la protección de la maternidad y la lactancia natural.	N.º de indicadores de las medidas anteriores (de la 1 a la 6) facilitados a la Comisión de Seguimiento / N.º de indicadores de las medidas anteriores (de la 1 a la 6) realizados.	Dpto. de Prevención Riesgos Laborales.	Anual.
1.7 Se informará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y a los miembros del CISS de la siniestralidad por sexo teniendo en cuenta cada área funcional.	Informe de datos de siniestralidad por sexo y áreas funcionales.	Dpto. de Prevención Riesgos Laborales.	Anual.
1.8 En la aplicación del protocolo de control y seguimiento del absentismo, incluir la variable sexo, con el objeto de conocer las patologías más prevalentes en cada uno de ellos.	Estadísticas de patologías de contingencias comunes por áreas funcionales desagregadas por sexo.	Dpto. de Prevención Riesgos Laborales.	Anual.
1.9 Incluir la variable sexo en aquellos informes estadísticos preventivos en los que sea necesario para detectar si hay riesgos asociados al sexo.	N.º informes estadísticos en los que se ha incluido la variable sexo / N.º de informes realizados.	Dpto. de Prevención Riesgos Laborales.	Anual.

ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO:

1. Asegurar a la plantilla el disfrute de un entorno de trabajo libre de acoso adaptándose a la legislación vigente:

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1.1 Incluir dentro del «Manual de Buenas Prácticas» el compromiso de la empresa en contra del acoso sexual y por razón de sexo.	Inclusión del compromiso en el manual de buenas prácticas.	Dpto. de Formación / Dpto. Relaciones Institucionales.	Permanente.
1.2 Incluir en los cursos de formación sobre prevención de riesgos laborales un módulo sobre las prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Inclusión del módulo de acoso.	Dpto. de Prevención Riesgos Laborales.	2.º año.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1.3 Revisar el protocolo para la prevención frente al acoso sexual o por razón de sexo. Definir la manera de comunicación a la empresa de la posible situación de acoso y las formas de actuar frente al mismo.	Revisión del protocolo de acoso.	Comisión de elaboración del protocolo de acoso.	1 año.
1.5 Una vez constatada la denuncia, la empresa pondrá en marcha el protocolo garantizando la confidencialidad de todo el proceso.	N.º de denuncias atendidas / N.º de denuncias recibidas.	Responsable de la aplicación del Protocolo.	Permanente.
1.6 En caso de que se determine la existencia de acoso, se tomarán medidas oportunas para que el agresor y víctima no trabajen en el mismo centro. En cualquier caso, tendrá preferencia la víctima y nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales del agresor.	N.º de solicitudes de trasladado atendidas / N.º de solicitudes de traslado.	Dpto. Gestión Ec. Personal.	A la firma del Plan de Igualdad.
1.7 En el caso de que se determine la existencia de acoso, se aplicarán medidas disciplinarias que correspondan.	N.º de medidas disciplinarias aplicadas / N.º de casos de acoso detectados.	Dpto. Relaciones Laborales.	Permanente.
1.8 Informar de forma periódica a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo y su conclusión.	Informe de los procesos de acoso.	Responsable de la aplicación del Protocolo.	Anual.

VIOLENCIA DE GÉNERO:

1. Divulgar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección:

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1.1 Elaborar un protocolo de comunicación y acreditación con medidas de acción para mujeres víctimas de violencia de género, en el que se incluirán los derechos reconocidos a las mismas.	Elaboración del Protocolo.	Dirección de Recursos Humanos.	2.º año.
1.2 En el Convenio en el art. 48 consta «En el supuesto en que la consecuencia sea el traslado de centro de trabajo, se cubrirán por la Empresa los gastos de mudanza de mobiliario y enseres así como los de desplazamiento inicial de los miembros integrantes de la unidad familiar efectiva de la empleada trasladada que vinieran conviviendo con ella habitualmente». En los casos de movilidad geográfica por violencia de género la empresa dará un anticipo de su salario para poder cubrir los gastos de traslado. Estos casos deberán estar debidamente acreditados/documentados.	N.º solicitudes de anticipo atendidas / N.º de solicitudes de anticipo.	Dpto. Gestión Ec. de Personal.	A la firma del Plan de Igualdad.
1.3 Introducir en el Convenio Colectivo la preferencia de traslados. Estos casos deberán estar debidamente acreditados / documentados.		Dirección de Recursos Humanos. Representantes de los Trabajadores.	A la firma del Convenio Colectivo.
1.4 La empresa valorará la necesidad de apoyo psicológico a través del servicio médico de empresa. Si se considerara necesario, se sufragarán los gastos psicológicos.	N.º de solicitudes de apoyo psicológico atendidas / N.º de solicitudes de apoyo psicológico.	Dpto. de Prevención Riesgos Laborales.	A la firma del Plan de Igualdad.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1.5 Tramitación por proceso de urgencia del crédito establecido en el artículo 60 del convenio, comprometiéndose la empresa a su tramitación en un plazo de 2 días y su reintegro podrá realizarse hasta en 60 mensualidades.	N.º de solicitudes de créditos urgentes atendidos / N.º de solicitudes de créditos urgentes.	Dpto. Gestión Ec. de Personal.	A la firma del Plan de Igualdad.
1.6 Puesta a disposición de acogida de emergencia para víctimas de violencia de género que lo soliciten con compromiso de presentación de la denuncia en 48 horas.	N.º de solicitudes de acogimiento de emergencia atendidas / N.º de solicitudes de acogimiento de emergencia.	Dirección de Recursos Humanos Dirección de Paradores.	A la firma del Plan de Igualdad.
1.7 Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se consideran justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible.	N.º de mujeres a las que se le ha aplicado la medida.	Dpto. de Relaciones Laborales Dirección de Parador Dpto. Gestión Ec. de Personal.	A la firma del Plan de Igualdad.
1.8 Paradores informará al SEPE de la disposición de la Empresa a contratar mujeres víctimas de violencia de género.	N.º de comunicaciones al SEPE.	Dpto. de Formación Dirección de Parador.	6 meses.

COMUNICACIÓN:

1. Garantizar que la comunicación en la Empresa promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres:

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1.1 Informar al nuevo personal contratado del Plan de Igualdad mediante la inclusión de la igualdad de oportunidades en el manual de acogida.	N.º de manuales entregados / N.º de personal nuevo contratado.	Dpto. de Formación / Dirección Paradores Dpto. de Calidad.	12 meses.
1.2 La empresa informará a la plantilla del plan de igualdad y las medidas que lo forman.	N.º de acciones divulgativas realizadas.	Dirección de Comunicación.	Inmediata.
1.3 Informar a la plantilla y difundir a través de los medios de comunicación internos de la empresa (tabloneros de anuncios, intranet...) de los derechos y medidas de conciliación que se garantizan en la ley así como de las mejoras incluidas en el Convenio y en el Plan de Igualdad.	Comunicaciones realizadas.	Dirección de Comunicación Dirección de Paradores.	1.º año.
1.4 Realizar campañas informativas y sensibilización específicamente dirigidas a los trabajadores/as sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa.	Comunicaciones realizadas.	Dirección de Comunicación Representantes de los Trabajadores y las Trabajadoras.	1.º año.
1.5 Difundir el procedimiento de actuación por la existencia de riesgos durante el embarazo o lactancia. Realizar campañas informativas y de sensibilización.	N.º de acciones divulgativas realizadas.	Dpto. de Prevención Riesgos Laborales.	2.º año.
1.6 Difundir el protocolo para la prevención frente al acoso sexual o por razón de sexo. Realizar campañas informativas y de sensibilización.	N.º de acciones divulgativas realizadas.	Dirección de Comunicación.	2.º año.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1.7 Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los Derechos reconocidos por la empresa a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras incluidas en el Plan de Igualdad así como en el Protocolo.	N.º comunicaciones realizadas.	Dirección de Comunicación Representantes de los Trabajadores y las Trabajadoras.	6 meses desde 1.1.
1.9 Hacer campañas divulgativas el 8 de marzo referentes al día internacional de la mujer así como aquellos otro días conmemorativos, como el de la violencia de género (25 de noviembre).	Campaña divulgativa realizada.	Dirección de Comunicación.	Anual.

REPRESENTATIVIDAD:

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Compromiso por parte de los órganos y comisiones de trabajo de la representación de los trabajadores y las trabajadoras, de potenciar la presencia de la mujer.	Estudio de la presencia de la mujer en los órganos de representación de los trabajadores y las trabajadoras.	Representación de los trabajadores y las trabajadoras.	

11. Seguimiento y evaluación

El Plan de Igualdad de Paradores, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 46 de la Ley Orgánica de para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, fija un sistema de seguimiento y evaluación del mismo que permitirá conocer su desarrollo, los efectos producidos y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación.

El seguimiento se hará regularmente y de manera programada con la idea de conocer las necesidades y/o dificultades que surjan durante la ejecución del Plan. Este conocimiento posibilitará la adopción de las correcciones oportunas y necesarias, proporcionando al Plan de la flexibilidad necesaria para su éxito.

Como resultado del seguimiento se realizarán diferentes evaluaciones parciales y una final, coincidiendo con las reuniones periódicas de la Comisión, encaminadas todas ellas a conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan, el grado de consecución de los resultados esperados y de las medidas programadas.

12. Comisión de Seguimiento y Evaluación

El seguimiento y evaluación del Plan de Paradores lo hará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para la interpretación del Plan y para evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

Esta Comisión se constituirá en el mes siguiente de la firma del Plan.

Composición:

La Comisión será paritaria y estará compuesta por representantes de los trabajadores y las trabajadoras y de la empresa, en número de 4 por la parte empresarial y 4 por la sindical (en proporción a la representatividad sindical en cada momento).

Cada una de las organizaciones sindicales integrantes de la Comisión, tendrán derecho a nombrar asesores y a acudir con ellos a las reuniones de seguimiento y evaluación. Estos podrán asistir con voz en calidad de asesores pero sin voto.

Funciones:

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Proponer nuevas medidas y revisar las existentes.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto de los objetivos acordados, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha proponiendo en su caso medidas correctoras.

Funcionamiento:

La Comisión se reunirá como mínimo cada 6 meses con carácter ordinario durante el primer año. Las demás reuniones, durante el resto del plazo de vigencia, serán anuales.

Se podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida por cualquiera de las partes firmantes (representantes de los trabajadores y las trabajadoras o de la empresa), previa comunicación previa por escrito indicando los puntos a tratar en el orden del día.

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

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