PLAN de IGUALDAD entre mujeres y hombres

GRUPO de empresas de
NH HOTELES ESPAÑA S.L.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN y ANTECEDENTES. 5

2. ESTRUCTURA 8

3. DEFINICIONES 9

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN 12

5. VIGENCIA 12

6. OBJETIVOS GENERALES 13

7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS / MEDIDAS 13

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 33

9. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 33

Anexo I: Relación indicadores por materias 39

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

1.- INTRODUCCIÓN y ANTECEDENTES.

- ✓ Presentación del Grupo.
- ✓ Marco legal en el que se encuadran los planes.
- ✓ Compromiso del grupo empresarial con la igualdad.
- ✓ Características generales del plan.

2. ESTRUCTURA

- ✓ Fases del plan (diagnóstico, programa de actuaciones, seguimiento y evaluación, Comisión de Seguimiento).
- ✓ Finalidad del programa de actuaciones (doble estrategia: medidas de igualdad transversales-acciones positivas).
- ✓ Estructura del Plan (Objetivos generales, específicos, medidas, calendario y responsable).
- ✓ Áreas de intervención (Definición de las áreas en las que interviene el plan).

3. DEFINICIONES

- ✓ Definición de conceptos.

4. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

- ✓ Definición del ámbito de competencia del Plan.

5. VIGENCIA

- ✓ Definición de la temporalidad del Plan.

6. OBJETIVOS GENERALES

- ✓ Definición de los objetivos generales.

7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

- ✓ Definición de los objetivos específicos para cada área de actuación en función del diagnóstico.

- ✓ Definición de las medidas y/o acciones positivas a adoptar en cada área de intervención, su plazo de ejecución y el departamento o persona responsable de su aplicación:

  1. **ACCESO A LA EMPRESA / CONTRATACIÓN**
  2. **PROMOCIÓN**
  3. **FORMACIÓN**
  4. **RETRIBUCIÓN**
  5. **CONCILIACIÓN**
  6. **SALUD LABORAL**
  7. **COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**

8.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- ✓ Conceptos.

9.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- ✓ Composición.
- ✓ Funciones.

1. INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES.

1-1. PRESENTACIÓN DEL GRUPO NH HOTELES ESPAÑA.

El grupo empresarial de NH Hoteles ocupa el tercer lugar del ranking europeo de hoteles de negocios. NH Hoteles tiene 398 hoteles (176 de ellos en España) con 60.691 habitaciones en 24 países de Europa, América y África. NH Hoteles tiene en la actualidad 43 proyectos de nuevos hoteles en construcción, que supondrán más de 7.000 nuevas habitaciones.

En NH Hoteles nos caracteriza la vocación de servicio de nuestros empleados/as y la búsqueda de la satisfacción de nuestros clientes/as a través de la calidad de nuestros servicios y la constante innovación.

Como empresa responsable de referencia en el sector del turismo, en NH Hoteles ofrecemos servicios de hostelería que se anticipan a las necesidades de todos nuestros grupos de interés: Personal, Clientes/as, Empresas Proveedoras, Accionistas, Sociedad y Medio Ambiente, con máximo cuidado en el detalle y con soluciones eficientes y sostenibles.

En el año 2006, NH Hoteles implantó el Código de Conducta para todo el grupo de empresas, que contiene el crisol de la filosofía, ética y valores de comportamiento que se esperan de cualquier empleado/a de la compañía.

En ese marco de principios y valores éticos, NH Hoteles tiene establecidos los procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie el respeto entre empleados/as y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

NH Hoteles aplica el principio de igualdad de oportunidades en toda su política laboral, favoreciendo la diversidad y tendiendo a mejorar la sociedad en la que se integra.

Es política expresa de NH Hoteles asegurar la igualdad de trato y oportunidades para el personal de la empresa, independientemente de su sexo, raza, edad, religión, afiliación política o religiosa, orientación sexual, cultura, educación, estado civil o nacionalidad, tanto en la contratación, en la formación, oportunidades de carrera, niveles salariales o cualquier otro aspecto de la relación laboral.

Se fomentará siempre la promoción interna de los empleados/as de NH para cubrir posiciones vacantes y siempre primará la incorporación de la mejor candidatura (interno o externo).

En ese Marco Ético de NH Hoteles y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se encuadra el presente Plan de Igualdad como conjunto ordenado de medidas que, real y efectivamente, permita lograr en NH Hoteles y en cada empresa de su grupo, los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo.

NH Hoteles entiende que con acciones de este tipo a desarrollar en el medio laboral, se contribuye al necesario cambio de la sociedad actual, en el problema de fondo de la desigualdad entre hombres y mujeres.

El presente Plan de Igualdad contiene un compromiso formal, cuyos resultados se reflejan y reflejarán con el transcurso del tiempo, y con las medidas que en el mismo se contemplan.

NH Hoteles es consciente de la necesidad de continuar prestando una especial atención tanto a la mejora de las condiciones de trabajo como a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, elementos imprescindibles para una práctica real y efectiva del principio de igualdad.

1-2. MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRAN EL PLAN DE IGUALDAD.

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

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

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

Tras la publicación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Dirección de la empresa NH Hoteles ha decidido poner en marcha un Plan de Igualdad de oportunidades, entre mujeres y hombres.

Como paso previo, y en cumplimiento de lo establecido en el Art. 46 de la propia norma, se encargó, a un despacho independiente, la realización de un Diagnóstico de la Situación, poniéndose a continuación en conocimiento de la representación de los trabajadores.

Este Diagnóstico de situación ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación entre hombres y mujeres, tanto en el acceso al empleo, la clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo del trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar.

Para ello se han establecido un conjunto de objetivos concretos de igualdad, todos ellos relacionados entre sí, a la vez que se fija un sistema de seguimiento y evaluación de los mismos, a partir de la puesta en marcha del presente Plan de Igualdad.

1-3. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

El compromiso de la Dirección de la Compañía, con este objetivo, y la implicación de la plantilla en esta tarea, es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

1-4. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN

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

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.

Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.

Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).

Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.

Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.

Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2. ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad del Grupo de empresas de NH Hoteles España se estructura en los siguientes apartados:

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

Programa de Actuación elaborado a partir de las conclusiones del referido diagnóstico de situación. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.

La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- OBJETIVOS GENERALES
- OBJETIVOS ESPECÍFICOS
- INDICADORES Y/O CRITERIOS DE SEGUIMIENTO
- MEDIDAS
- PERSONAS RESPONSABLES
- PLAZOS DE EJECUCIÓN

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

- ACCESO A LA EMPRESA / CONTRATACIÓN
- PROMOCIÓN
- FORMACIÓN
- RETRIBUCIÓN
- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
- SALUD LABORAL
- COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

3. DEFINICIONES

NH Hoteles asume todas las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo:

Principio de 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 asunción de obligaciones familiares y el estado civil. (Art. 3 Ley 3/2007)

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en 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. (Art. 5 Ley 3/2007)

Discriminación directa e indirecta.

Se considerará discriminación directa por razón de saxo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Art. 6.1 Ley 3/2007)

Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley. (Art. 6.2 Ley 3/2007)

En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3 Ley 3/2007)

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1 Ley 3/2007)

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.3 Ley 3/2007)

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

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

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Art. 8 Ley 3/2007)

Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. (Art. 9 Ley 3/2007)

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias. (Art. 10 Ley 3/2007)

Acciones positivas.

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

También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa. (Art. 11 Ley 3/2007)

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. (Art. 43 Ley 3/2007).

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art.28 Estatuto Trabajadores).

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art. 44.1 Ley 3/2007).

Tutela jurídica efectiva.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. (Art. 12.1 Ley 3/2007).

4. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para el Grupo de empresas que constituyen NH Hoteles y NH Hoteles España y por consiguiente engloba a la totalidad del plantilla, incluido el personal de alta dirección. Se anexa relación de los centros a los que afecta en el momento de la firma.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que el Grupo pueda abrir y/o comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

5. VIGENCIA

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de 5 años, a contar desde la fecha de su firma.

Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

Asimismo, se establece el compromiso de la denuncia del mismo con una antelación de 3 meses a su vencimiento.

6. OBJETIVOS GENERALES

1. Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

2. Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa. Nombramiento de una persona, perteneciente a la plantilla de la empresa, como Responsable de Igualdad como garante de dicha integración.

3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS y MEDIDAS ACORDADAS.

Todos los objetivos específicos y medidas acordadas que se relacionan, además se adjuntan como Anexo a este plan con la concreción de los responsables y las fechas de cumplimiento.

1. ACCESO A LA EMPRESA / CONTRATACIÓN

A) Mantener y avanzar en una composición equilibrada de la plantilla en cuanto a la presencia de hombres y mujeres en los diferentes grupos profesionales de la empresa, garantizando en los procesos de selección la igualdad de trato y oportunidades.

1.- Evitar en los anuncios publicados y con independencia del medio utilizado para su difusión, cualquier término o expresión que pueda contener connotaciones de género o que pudiera ser considerado motivo de autoexclusión por potenciales candidatos/as.

Responsable: Área de Selección

Plazo de ejecución: Julio 2010

2.- Convocar las diferentes ofertas de empleo con un lenguaje y unas imágenes que no resulten sexistas ni respondan a estereotipos en cuanto a la cobertura por uno u otro sexo de determinados puestos de trabajo.

Responsable: Área de Selección

Plazo de ejecución: Julio 2010

3.- Se actualizarán las prácticas de comunicación de vacantes existentes (Web, Intranet, anuncios en prensa, comunicados internos, etc.) para incorporar un lenguaje neutro y no sexista, a los comunicados de difusión.

Responsable: Área de Selección

Plazo de ejecución: Septiembre 2010

4.- Actualizar las descripciones de los puestos desde una perspectiva de género.

Responsable: Área de Selección

Plazo de ejecución: Diciembre 2010

5.- Publicitar en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.

Responsable: Área de Selección

Plazo de ejecución: Julio 2010

6.- En los supuestos de necesitar recurrir a la contratación externa, para centros de nueva apertura, se diversificará la plantilla, seleccionando a los candidatos/as en igualdad de condiciones y tendiendo a mantener una proporción equilibrada entre sexos para los diferentes puestos.

Responsable: Área de Selección / Operaciones

Plazo de ejecución: Julio 2010

7.- Informar a la Comisión de Igualdad de la composición de la plantilla de la empresa por grupos y categorías. E informar a la RLT de la composición de la plantilla de su centro de trabajo.

Responsable: Área de Administración de Personal / Relaciones Laborales

Plazo de ejecución: Periocidad Anual

B) Evaluar las candidaturas con criterios claros y objetivos alejados de estereotipos y prejuicios que puedan producir un sesgo en el proceso de selección, atendiendo a principios de mérito, capacidad e idoneidad para el puesto, en vez de en decisiones basadas en el sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y vínculos de parentesco con otras personas de la empresa.

1.- Incluir dentro del protocolo de prestación de servicios de la empresa consultora, los criterios que deben utilizarse en todo el proceso de selección y la utilización en el mismo de un lenguaje no sexista, desarrollando un cuestionario específico para verificar el principio de igualdad de oportunidad entre hombres y mujeres.

Responsable: Área de Selección

Plazo de ejecución: Diciembre 2010

2.- Adecuar el lenguaje y los contenidos, desde la perspectiva de género, de todos lo protocolos y manuales de procedimiento ("kit de empleo") para la selección.

Responsable: Área de Selección

Plazo de ejecución: Octubre 2010 (Archivo, impresión según presupuesto)

3.- Diseñar un procedimiento que recoja la información del número de candidaturas por sexos. Y el puesto de trabajo ofertado.

Responsable: Área de Selección

Plazo de ejecución: Diciembre 2013

4.- Crear un indicador con las personas candidatas seleccionadas, y distribución por sexos en cada puesto, finalmente contratadas.

Responsable: Área de Selección / Administración de Personal

Plazo de ejecución: Diciembre 2010

5.- En los procesos de selección externa para puestos de responsabilidad, se establecerá la medida de acción positiva de que a igualdad de condiciones y competencia accederá la persona del sexo menos representado en dichos puestos.

Responsable: Área de Selección / Operaciones

Plazo de ejecución: Cada vez que se produzcan estas vacantes

6.- Buscar políticas activas que permitan equilibrar la presencia de las mujeres y los hombres en los procesos de selección. Como por ejemplo, acuerdos con ayuntamientos y entidades de formación.

Responsable: Área de Selección / Operaciones

Plazo de ejecución: Julio 2010

7.- Informar al personal indefinido a tiempo parcial de las vacantes que se produzcan a tiempo completo, verificando que dicha comunicación se ha realizado de conformidad con lo establecido en los convenios colectivos de aplicación.

Responsable: Área de Selección / Operaciones

Plazo de ejecución: Cada vez que exista vacante

8.- Informar a los trabajadores/as fijos discontinuos de la vacantes que se produzcan en contratos indefinidos sin discontinuidad de conformidad con lo establecido en los convenios colectivos de aplicación.

Responsable: Área de Administración de Personal / Operaciones

Plazo de ejecución: Cada vez que exista vacante

9.- Recoger datos estadísticos, desagregado por sexo, de las personas de la plantilla que pasan de un contrato a tiempo parcial y fijo discontinuo a uno a tiempo completo.

Responsable: Área de Administración de Personal

Plazo de ejecución: Periodicidad Anual

10.- Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución de las contrataciones.

Responsable: Área de Administración de Personal

Plazo de ejecución: Periodicidad Anual

2. PROMOCIÓN

A) Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación en la promoción y la clasificación profesional.

1.- Realizar comprobaciones periódicas de que la información relativa a las vacantes llega a toda la plantilla mediante comunicados internos, publicaciones en la Intranhet y publicaciones en los tablones de anuncios.

Responsable: Área de Selección

Plazo de ejecución: Ya en vigor

2.- Realizar por parte de RRHH de los SSCC un seguimiento específico de las promociones dentro de los departamentos de una misma área.

Responsable: Área de Desarrollo / Administración de Personal

Plazo de ejecución: Diciembre 2010

3.- Los equipos de evaluación de los procesos de promoción a puestos de jefatura de departamento deberán ser paritarios entre hombres y mujeres, teniendo formación previa en igualdad.

Responsable: Área de Selección / Desarrollo

Plazo de ejecución: Próxima convocatoria PDI

4.- Adecuar desde la perspectiva de género todos los materiales y manuales del proceso de evaluación del desempeño.

Responsable: Área de Desarrollo Corporativo

Plazo de ejecución: Julio 2010

5.- Difundir y publicitar los criterios de promoción profesional de la empresa.

Responsable: Área de Selección / Desarrollo

Plazo de ejecución: Octubre 2010

6.- Adecuar desde la perspectiva de género las pruebas que se utilizan en la jornada de evaluación para acceder a los diferentes PDI (lenguaje, contenido, estereotipos, visibilización de las mujeres…).

Responsable: Área de Selección / Desarrollo

Plazo de ejecución: Próxima convocatoria PDI

7.- Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de las diferentes fases del proceso de selección a los PDI, recogiendo, información sobre los puestos de trabajo de partida de las personas aspirantes.

Responsable: Área de Desarrollo

Plazo de ejecución: Próxima convocatoria PDI

8.- Recoger información estadística desagregada por sexo de las personas que después de realizar el PDI correspondiente es realmente promocionada, recogiendo, si hay renuncias, los motivos.

Responsable: Área de Desarrollo

Plazo de ejecución: Próxima convocatoria PDI

B) Promover el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, atendiendo a principios de mérito, capacidad e idoneidad para el puesto contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, con independencia de su origen pudieran darse en la empresa.

1.- Diseñar un procedimiento que recoja el número de personas presentadas a los procesos de promoción y su sexo.

Responsable: Área de Desarrollo

Plazo de ejecución: Periodicidad Anual

2.- En igualdad de condiciones y méritos, de cualquier proceso de promoción, tendrán preferencia las mujeres en aquellos puestos, funciones o grupos en las que se encuentren menos representadas.

Responsable: Área de Selección / Resp. Dpto. / Operaciones

Plazo de ejecución: Cuando se produzca vacante

3.- Adoptar la medida de acción positiva de que a igualdad de condiciones, méritos y capacidad se promocione a las mujeres, en los puestos en los que están subrepresentadas.

Responsable: Área de Selección / Resp. Dpto. / Operaciones

Plazo de ejecución: Cuando se produzca vacante

3. FORMACIÓN

A) Analizar la formación y su incidencia en la promoción profesional de las mujeres, para que el Plan de Formación actúe sobre la segregación horizontal y vertical.

1.- Incorporar dentro del Plan de Formación la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, contemplando en el diseño de los cursos dicha materia como formación transversal.

Responsable: Área de NH University

Plazo de ejecución: Próximo Plan anual de Formación

2.- Analizar las horas y tipología de la formación por categorías recibida por mujeres y hombres.

Responsable: Área de NH University

Plazo de ejecución: Periodicidad Anual

3.- Favorecer el acceso de las mujeres o del sexo menos representado, según sean puestos específicos de hotel o de servicios centrales, a cursos de formación relacionados con temas o disciplinas orientados al desarrollo de habilidades directivas.

Responsable: Área de NH University

Plazo de ejecución: Marzo 2012

4.- Facilitar que los horarios para la formación sean compatibles con las responsabilidades familiares.

Responsable: Área de NH University

Plazo de ejecución: Ya en vigor

5.- Se potenciarán acciones formativas basadas en formación on line y no presencial.

Responsable: Área de NH University Corporativo y España

Plazo de ejecución: Próximo Plan anual de Formación

6.- Incluir en la próxima evaluación del desempeño una casilla con el nivel de estudios académicos de la persona evaluada.

Responsable: Área de Desarrollo Corporativo

Plazo de ejecución: Septiembre 2012

B) Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa; RRHH, personal directivo y mandos intermedios, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc...

1.- Inclusión de módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluidos el personal de mando.

Responsable: Área de NH University

Plazo de ejecución: Plan de Formación Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad

2.- Formar al personal responsable de las entrevistas de preselección (telefónicas) y de selección (entrevistas), tanto en los SSCC como en los hoteles, la inmobiliaria y el golf en materia de igualdad y en procesos de selección no sexista.

Responsable: Área de NH University

Plazo de ejecución: Plan de Formación Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad

3.- Realización de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad a las personas que participan en los procesos de selección para la contratación y promoción (personas con competencias en la demanda de personal: encargados/as del reclutamiento, selección de personal y entrevistadores/as) con el fin de garantizar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias; para que los candidatos/as sean valorados/as únicamente por sus calificaciones, competencias, conocimientos y experiencias sin considerar su sexo.

Responsable: Área de NH University

Plazo de ejecución: Plan de Formación Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad

4.- Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de proponer candidaturas y evaluarlas, con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipos de género.

Responsable: Área de NH University

Plazo de ejecución: Plan de Formación Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad

5.- Implantar acciones específicas de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades, en especial para quienes tengan responsabilidades en la gestión de equipos.

Responsable: Área de NH University

Plazo de ejecución: Plan de Formación Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad. Director/a Hotel en Diciembre 2010.

6.- Adecuar desde la perspectiva de género el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales de la presencial, módulos de la formación on-line, etc..) para evitar sesgos de género y estereotipos.

Responsable: Área de NH University

Plazo de ejecución: Plan de Formación Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad

7.- Compromiso de cumplimiento a las empresas externas de formación de los 10 principios del Pacto Mundial de la ONU.

Responsable: Área de NH University

Plazo de ejecución: Cada vez que se contrate

8.- Elaborar unos criterios que orienten al profesorado y/o personas que diseñan los módulos formativos on-line sobre la inclusión de la perspectiva de género en los contenidos para evitar sesgos y estereotipos de género.

Responsable: Área de NH University Corporativo y España

Plazo de ejecución: Junio 2011

C) Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas diferentes a las relacionadas con su puesto de trabajo como estrategia que contribuya a equilibrar su presencia en las categorías feminizadas y masculinizadas.

1.- Reforzar la información a todo el personal de la empresa de las ofertas de formación anuales, realizando comprobaciones periódicas de la eficacia para ello de los canales internos utilizados (comunicaciones, intranhet, tablones de anuncios, …)

Responsable: Área de NH University

Plazo de ejecución: Ya en vigor

2.- Facilitar el acceso a los cursos on-line, de especialidades no relacionadas con el itinerario formativo obligatorio para el puesto de trabajo, a aquellas personas que quieran realizar una formación en áreas funcionales diferentes a la propia.

Responsable: Área de NH University

Plazo de ejecución: Ya en vigor

3.- Hacer un seguimiento de las causas por sexo de los abandonos que se puedan producir en los cursos presenciales, especialmente en los de promoción a puestos de responsabilidad (Plan de Desarrollo Interno)

Responsable: Área de NH University

Plazo de ejecución: Periodicidad Anual

4.- Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad sobre el Plan de Formación, su grado de ejecución y la participación por tipo de cursos de las mujeres en él.

Responsable: Área de NH University

Plazo de ejecución: Periodicidad Anual

4. RETRIBUCIÓN

A) Revisar la estructura salarial existente en la empresa, garantizando la transparencia de la misma, de forma que puedan conocerse y comprobarse los conceptos retributivos de los diferentes colectivos de aplicación y su respeto a los principios del Plan

1.- Realizar un análisis de la estructura salarial (salario base y complementos obligatorios y variables de los diferentes convenios para determinar si existen diferencias salariales entre mujeres y hombres. Para contabilizar los tiempos parciales, se proyectarán los salarios como si fueran a tiempo completo.

Responsable: Área de Compensación

Plazo de ejecución: Diciembre 2012

2.- En caso de detectar diferencias entre mujeres y hombres, desarrollar planes específicos que corrijan las desigualdades en plazos concretos.

Responsable: Área de Compensación

Plazo de ejecución: Siempre que suceda y acción dentro de los 6 meses siguientes.

3.- Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la evolución de la equidad retributiva.

Responsable: Área de Compensación

Plazo de ejecución: Periodicidad Anual

5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

A) Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.

1.- Difundir mediante un folleto informativo los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y las disponibles en la empresa que mejoren la legislación.

Responsable: Todos los departamentos / Comunicación Interna / Relaciones Laborales

Plazo de ejecución: Diciembre 2010

2.- Utilizar los canales de comunicación interna de la empresa (tablones de anuncios, intranhet, etc…) para informar permanentemente a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que contempla la legislación y las mejoras de la empresa, visibilizando la posibilidad de su disfrute por los varones.

Responsable: Comunicación Interna / Relaciones Laborales

Plazo de ejecución: Diciembre 2010

3.- Informar de que los derechos de conciliación incluyen a las parejas de hecho, siempre que como tal se justifique a través de un certificado de registro de parejas de hecho.

Responsable: Comunicación Interna

Plazo de ejecución: Diciembre 2010

4.- Disponer de un registro de información sobre los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias por motivos familiares y por sexo.

Responsable: Administración Personal

Plazo de ejecución: Diciembre 2011

5.- Establecer que los derechos de conciliación se disfruten por toda la plantilla. Especial seguimiento en el caso de personas con contratos fijos discontinuos.

Responsable: Relaciones laborales

Plazo de ejecución: Ya en vigor

6.- Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no supongan ningún tipo de discriminación.

Responsable: Resp. Igualdad / Dirección RRHH

Plazo de ejecución: Ya en vigor

7.- Hacer un seguimiento para que las personas que se acojan a una reducción de jornada por cuidado de menores de ocho años o estén en excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.

Responsable: NH University / Administración Personal

Plazo de ejecución: Periodicidad Anual

8.- Inclusión en el Plan de Igualdad de forma integrada de todas las medidas de conciliación y desarrollo de estas, así como dar publicidad de las mismas.

Responsable: Comunicación Interna / Relaciones Laborales

Plazo de ejecución: Julio 2010

9.- Informar a los hombres sobre sus derechos como padres a utilizar los permisos parentales.

Responsable: Comunicación Interna / Relaciones Laborales

Plazo de ejecución: Diciembre 2010

10.- Información sobre los permisos y excedencias existentes en la normativa laboral.

Responsable: Comunicación Interna / Relaciones Laborales

Plazo de ejecución: Diciembre 2010

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

1.- Realizar un análisis de todas las medidas de conciliación que se establecen en todos y cada uno de los diferentes convenios colectivos de aplicación (más de 45 convenios actualmente), con el objetivo de ir en la medida que se pueda estandarizando las medidas y mejoras de conciliación.

Responsable: Relaciones Laborales

Plazo de ejecución: Diciembre 2013

2.- Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, previa justificación.

Responsable: Área de Seguridad y Salud Laboral / Relaciones Laborales

Plazo de ejecución: Ya en vigor

3.- Garantizar un permiso retribuido para las gestiones previas a las adopciones internacionales con una duración máxima de 2 días, previa justificación.

Responsable: Relaciones Laborales

Plazo de ejecución: Ya en vigor

4.- Establecer la posibilidad de una excedencia de cuatro a seis meses para las personas en trámites de adopción internacional, con reserva de puesto de trabajo.

Responsable: Comunicación Interna / Relaciones Laborales

Plazo de ejecución: Ya en vigor

5.- Dar preferencia en la movilidad geográfica por motivos de cuidados de personas dependientes (menores y familiares).

Responsable: Comunicación Interna / Relaciones Laborales

Plazo de ejecución: Ya en vigor

6.- Utilizar las nuevas tecnologías de la información (videoconferencias, etc.), siempre que sea posible, para evitar continuos viajes o desplazamientos.

Responsable: Resp. Departamento convocante

Plazo de ejecución: Ya en vigor

7.- Facilitar la unión del permiso de paternidad a las vacaciones, para facilitar el desplazamiento del otro progenitor/a cuando el hijo/a haya nacido fuera de España.

Responsable: Comunicación Interna / Relaciones Laborales

Plazo de ejecución: Ya en vigor

8.- Los trabajadores/as que tengan derecho a la reducción de jornada establecida en el art. 37.5 del E.T, podrán ejercer este derecho y realizar la adaptación horaria acumulando el período de reducción en días completos cuando el causante (menor o familiar) resida en el extranjero, este período se podrá disfrutar de forma ininterrumpida y acumulado en su caso a las vacaciones.

Responsable: Comunicación Interna / Relaciones Laborales

Plazo de ejecución: Ya en vigor

9.- Reconocimiento de todos los permisos a las parejas de hecho, incluido un permiso remunerado igual al de matrimonio siempre que acrediten el registro de unión de hecho (CCT).

Responsable: Comunicación Interna / Relaciones Laborales

Plazo de ejecución: Ya en vigor

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

1.- Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los trabajadores sobre las medidas de conciliación existentes en NH.

Responsable: Comunicación Interna

Plazo de ejecución: Periodicidad Anual

2.- A igualdad de mérito y capacidad entre varones, adoptar la medida de acceder a los procesos de promoción para aquellos que hayan disfrutado de permisos, suspensiones de contrato o excedencias por cuidados de personas dependientes.

Responsable: Comunicación Interna / Relaciones Laborales / Operaciones

Plazo de ejecución: Cuando se produzca

3.- Diseño de una formación para toda la plantilla en la corresponsabilidad de los varones en los cuidados a personas dependientes y en las tareas domésticas a través de algún folleto, etc ..

Responsable: NH University

Plazo de ejecución: Junio 2013

6. SALUD LABORAL

A) Eliminar o reducir los riesgos laborales en su origen, a partir de su evaluación por puesto, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

1.- Revisar la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo durante el embarazo y la lactancia natural para establecer un catálogo de los que no suponen riesgo en estos casos.

Responsable: Área de Seguridad y Salud Laboral

Plazo de ejecución: Ya en vigor

2.- Desarrollar un protocolo específico de actuación en materia de embarazo y lactancia.

Responsable: Área de Seguridad y Salud Laboral

Plazo de ejecución: Ya en vigor

3.- Realizar campañas preventivas de salud laboral en ergonomía y correcciones posturales para los puestos mayoritariamente feminizados.

Responsable: Área de Seguridad y Salud Laboral

Plazo de ejecución: Ya en vigor en Pisos. Diciembre 2011 Recepción

4.- Realizar una evaluación adicional de riesgos psicosociales cuando se detecte la necesidad e informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Responsable: Área de Seguridad y Salud Laboral

Plazo de ejecución: Ya en vigor

5.- Adecuar y adaptar el mobiliario, útiles y espacio de trabajo al personal como mejora de su salud y bienestar laboral.

Responsable: Edificación / Operaciones

Plazo de ejecución: Diciembre 2014

6.- Hacer un seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional por sexo y análisis de resultados por grupos profesionales y puestos, incidiendo en los feminizados/masculinizados de la empresa (por ejemplo en pisos: agilidad, velocidad, trabajos en posturas forzadas, .. situaciones que no se visualizan como riesgo para la salud de la mujer y sin embargo, a largo plazo, producen lesiones músculo esqueléticas o lesiones en la estructura del cuerpo con diferentes patologías).

Responsable: Área de Seguridad y Salud Laboral

Plazo de ejecución: Periodicidad Anual

B) Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.

1.- Ver protocolo de acoso sexual y por razón de sexo existente para su adaptación a la legislación que recoja su definición, un procedimiento de prevención, actuación y medidas sancionadoras.

Responsable: Área de Seguridad y Salud Laboral

Plazo de ejecución: Ya en vigor

2.- Realizar campañas de sensibilización y prevención del acoso sexual tanto en su forma de chantaje sexual como de acoso ambiental.

Responsable: Área de Seguridad y Salud Laboral

Plazo de ejecución: Diciembre 2010

3.- Tipificar en el régimen disciplinario las medidas sancionadoras por acoso sexual y por razón de sexo.

Responsable: Dirección RRHH

Plazo de ejecución: Ya en vigor

4.- Difundir el protocolo de actuación a toda la plantilla, dando a conocer los canales para denunciar las situaciones que se produzcan.

Responsable: Área de Seguridad y Salud Laboral / Comunicación Interna / Todos los departamentos

Plazo de ejecución: Diciembre 2010

5.- Elaborar una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la empresa y de la RLT para la prevención y eliminación del acoso sexual y por razón de sexo.

Responsable: Área de Seguridad y Salud Laboral

Plazo de ejecución: Ya en vigor

6.- Incluir cursos de formación a directivos y mandos intermedios sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Responsable: NH University / Área de Seguridad y Salud Laboral / Operaciones

Plazo de ejecución: Mayo 2012

7.- Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de todas las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que se produzcan.

Responsable: Dirección RRHH

Plazo de ejecución: Periodicidad Anual

C) Velar que se garantice el cumplimiento de los derechos legalmente establecidos en la L.O. 1/2004 para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo así en mayor medida a su protección.

1.- Establecer convenios de colaboración con ayuntamientos, asociaciones especializadas, ONG´s y fundaciones para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.

Responsable: Resp. Igualdad / Dirección RRHH

Plazo de ejecución: Diciembre 2012

2.- Dar prioridad en la contratación a las mujeres que acrediten su condición de víctimas de violencia de género en igualdad de condiciones.

Responsable: Área de Selección

Plazo de ejecución: Ya en vigor

3.- Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.

Responsable: Área de Comunicación Interna

Plazo de ejecución: Diciembre 2010

4.- Garantizar los derechos laborales y de seguridad recogidas en el Art. 21 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

"Art. 21 Derechos laborales y de Seguridad Social

1. La trabajadora víctima de la violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán 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.

5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar."

Responsable: Resp. Igualdad / Dirección RRHH / RSC

Plazo de ejecución: Ya en vigor

5.- Hacer seguimiento de los casos de violencia de género que surjan y las medidas adoptadas e informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Responsable: Area de Seguridad y Salud Laboral / Relaciones Laborales / RSC

Plazo de ejecución: Periodicidad Anual

7. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

A) Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el sexismo.

1.- Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (intranhet..) para que no sea sexistas.

Responsable: Área de Comunicación Interna

Plazo de ejecución: Diciembre 2011

2.- Revisar y corregir el lenguaje (imágenes y texto) de la página web para que no contenga términos sexistas.

Responsable: Marketing / RSC

Plazo de ejecución: Diciembre 2011

3.- Recomendar y promover a los órganos máximos una redacción neutra respecto al género en la memoria anual de la sociedad.

Responsable: Responsabilidad Corporativa

Plazo de ejecución: A partir de la Memoria Anual del año 2010.

4.- Facilitar canales de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y expresar opiniones (buzones de sugerencias)

Responsable: Área de Comunicación Interna

Plazo de ejecución: Ya en vigor

5.- Formar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc..) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.

Responsable: NH University

Plazo de ejecución: Plan Anual de Formación durante la vigencia del Plan de Igualdad

B) Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

1.- Informar y sensibilizar a la plantilla permanentemente en materia de igualdad, colgando en los tablones de anuncios la información de esta materia y facilitando su acceso a toda la plantilla.

Responsable: Área de Comunicación Interna

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

2.- Introducir en la página web y en la Intranhet un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

Responsable: Área de Comunicación Interna / RSC

Plazo de ejecución: A la entrada en vigor del Plan de Igualdad

3.- Dedicar un capítulo en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.

Responsable: Responsabilidad Corporativa

Plazo de ejecución: Ya en vigor

4.- Informar a las empresas colaboradoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.

Responsable: Todos los departamentos

Plazo de ejecución: Ya en vigor

5.- Difundir la existencia, dentro de la empresa, de una persona responsable de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Responsable: Área de Comunicación Interna

Plazo de ejecución: A la entrada en vigor del Plan de Igualdad

6.- Editar el plan de igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa.

Responsable: RSC / Comunicación Interna / RRHH

Plazo de ejecución: A la entrada en vigor del Plan de Igualdad

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad del Grupo NH, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

9. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del presente Plan de Igualdad, lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad del Grupo NH. Dicha Comisión se constituirá al mes siguiente de la firma del mismo.

COMPOSICIÓN.

La empresa designa a Dña. Marta Martín, Directora de Responsabilidad Corporativa y Diversidad, como Responsable de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del Grupo NH será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, en número de cuatro representantes de la empresa y cuatro representantes de la parte sindical, que serán designados/as por dichas partes firmantes con la siguiente composición:

Por la parte empresarial:

- Marta Martín (Responsable de Igualdad)
- Antonio Rodríguez (Director RRHH España)
- Trinidad Alonso (Relaciones Laborales)
- Miguel Salas (Relaciones Laborales)

Por la parte sindical:

- CCOO:
    - Isabel Sastre (RLT)
    - Miguel Pérez (RLT)
    - Rosalía Pascual (Secretaría de la Mujer de la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo)
    - María José Benavides (Técnica de la Secretaría de la Mujer de la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo)

- UGT:
    - Ángel Poveda (RLT)
    - Francisco Murcia (RLT)
    - Vanesa Barco (Secretaría de Igualdad y Juventud de Hostelería y Turismo)
    - Silvia Aladro (Técnica de la Secretaría de Igualdad y Juventud de Hostelería y Turismo)

Cada una de las partes firmantes del Plan, tanto por la empresa como por las organizaciones sindicales mencionadas, tendrá derecho a nombrar personas adicionales que participarán en las reuniones en calidad de asesores/as, sin voto, previa notificación a las restantes parte de la Comisión.

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

Funciones.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

a) Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.

b) Asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.

c) Evaluación de las diferentes medidas realizadas mediante la elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

Atribuciones generales de la Comisión.

a) Interpretación del Plan de Igualdad.
b) Seguimiento de su ejecución.
c) Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
d) Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
e) Conocimiento anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
f) Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

Atribuciones específicas de la Comisión.

1.- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
2.- Elaborar de forma anual un informe de conclusiones que contenga el estado de ejecución de las medidas.
3.- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
4.- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
5.- Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:

5.1.- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
5.2.- El grado de ejecución de las medidas.
5.3.- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
5.4.- La identificación de posibles acciones futuras.

6.- Realizar una Evaluación Final del Plan de Igualdad, tres meses antes de la finalización de la vigencia de este plan, teniendo en cuenta:

6.1.- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
6.2.- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.

6.3.- El grado de consecución de los resultados esperados.
6.4.- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
6.5.- El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
6.6.- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
6.7.- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
6.8.- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
6.9.- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

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

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

Funcionamiento

La Comisión se reunirá como mínimo una vez al año, con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Durante los primeros 18 meses de vigencia del Plan se celebran reuniones semestrales.

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

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de las/los asesoras/es que estimen convenientes.

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

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

Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

Lugar adecuado para celebrar las reuniones.

Material preciso para ellas.

Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

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

Las horas de reunión de la Comisión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y las trabajadoras.

La Responsable de Igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

ANEXO

Relación de indicadores por materias.

1. **Distribución y participación de mujeres y hombres en la organización:**

    a. Porcentaje de mujeres y hombres en toda la organización.
    b. Porcentaje de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad (segregación vertical).
    c. Porcentaje de mujeres y hombres en los diferentes departamentos (segregación horizontal).
    d. Edad media de mujeres y hombres y desglose por tramos de edad.
    e. Antigüedad media de hombres y mujeres y desglose por tramos.
    f. Porcentaje de mujeres y hombres en el Comité de Empresa y Delegados Sindicales.
    g. Nivel de Estudios de la plantilla segregado por sexos.

2. **Condiciones de trabajo:**

    a. Porcentaje de mujeres y de hombres con contrato indefinido y temporal.
    b. Porcentaje de mujeres y de hombres con jornada partida.
    c. Porcentaje de mujeres y de hombres con jornada reducida.
    d. Porcentaje de mujeres y de hombres en función del puesto de trabajo.
    e. Porcentaje de mujeres y de hombres que se han dado de baja (y motivos)
    f. Porcentaje de mujeres y de hombres con contrato de jornada completa y a tiempo parcial

3. **Reclutamiento y Selección:**

    a. Porcentaje de mujeres y hombres que han presentado candidaturas de selección.
    b. Porcentaje de mujeres y hombres seleccionados

4. **Formación:**

    a. Porcentaje de horas impartidas por sexos
    b. Porcentaje de asistentes a los cursos por sexos.

5. **Promoción:**

    a. Porcentaje de mujeres y hombres que finalmente han promocionado.
    b. Número de candidaturas presentadas, segregadas por sexos.

6. **Política salarial:**

a. Salario medio por niveles jerárquicos.
b. Salario medio de mujeres y hombres en la misma categoría o grupo profesional
c. Salario medio de mujeres y hombres en la organización.
d. Antigüedades medias por sexos y Niveles.

7. <u>Conciliación:</u>

a. Porcentaje de hombres y de mujeres que han disfrutado la baja por paternidad/maternidad
b. Porcentaje de hombres y de mujeres que se han acogido a medidas de reducción de jornada por motivos de responsabilidad en cuidados a terceros (infancia o atención a familiares mayores o con enfermedades).
c. Datos de Absentismo segregados por sexos.

8. <u>Mecanismos de detección del acoso y desigualdad:</u>

a. Nº de consultas recibidas en torno al acoso por razón de sexo y/o acoso sexual.
b. Nº de campañas realizadas.

** Informar de los aspectos cualitativos de las medidas acordadas a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.