

**PLAN DE IGUALDAD  
EFECTIVA ENTRE  
MUJERES Y HOMBRES  
GRUPO MELIÁ HOTELS  
INTERNATIONAL OCTUBRE  
2023**

## I. INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

La igualdad es un principio jurídico universal reconocido por diversos organismos internacionales, europeos y estatales. La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam, que fue aprobado por el Consejo Europeo de Ámsterdam (16 y 17 de junio de 1997). De conformidad con este Tratado, se reconoce la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos como objetivo transversal de las políticas de los Estados.

El Plan de Igualdad es una de las medidas que nacen con motivo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante "**LOIEMH**"), de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española que recoge el derecho de igualdad de los españoles ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otras condiciones. Asimismo, la regulación y registro de los planes de igualdad viene recogida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre (en adelante "**RD 901/2020**").

Ante esta previsión normativa, el Grupo de empresas desde el punto de vista societario en los términos del artículo 42 del Código de Comercio (en adelante, "**el Grupo**" o "**el Grupo MELIÁ**") ha elaborado, negociado y acordado con la comisión negociadora del plan, el presente Plan de Igualdad, en lo sucesivo referido como "**Plan de Igualdad**". Dicho plan tiene como primer fin dar cumplimiento a la LOIEMH, en tanto en cuanto el artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad en el ámbito laboral a través de la adopción de medidas dirigida a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como al RD 901/2020.

A continuación, se reseñan las sociedades mercantiles que, a efectos de lo dispuesto en este Plan, componen el **Grupo MELIÁ**:

|  |
|--|
| <b>SOCIEDADES GRUPO MHI</b>                                |
| MELIA HOTELS INTERNATIONAL, S.A. (A 78304516)              |
| AYOSA HOTELES, S. L. (B 57815656)                          |
| COLON VERONA, S. A. (A 9160972)                            |
| COMUNIDAD DE PROPIETARIOS SOL Y NIEVE<br>(H18042911)       |
| INVERSIONES HOTELERAS LA JAQUITA, S A (A 38856571)         |
| INVERSIONES Y EXPLOTACIONES TURISTICAS, SA (A<br>28103182) |
| KIMEL MCA, S.L. (B 57757890)                               |
| PRODIGIOS INTERACTIVOS, SA (A 07995434)                    |
| PRODISOTEL, S. A. (A 84895309)                             |
| PRODUCCIONES DE PARQUES S.L. (B 5738034)                   |

|  |
|--|
| RENE EGLI, S. L. U. (B 35402155)         |
| S' ARGAMASSA HOTELERA, S.L. (B 57782674) |
| STARMEL HOTELS OP 2, SLU (B 16527251)    |
| STARMEL HOTELS OP, S. L. (B 87156584)    |
| TENERIFE SOL, S. A. (A 07161821)         |
| TERTIAN XXI, S. L. U. (B 65618837)       |
| TURISMO DE INVIERNO, S.A. (A 18011890)   |

Cabe destacar que el **Grupo MELIÁ** ya ha venido declarando su compromiso con la igualdad de oportunidades, tratándose del TERCER PLAN DE IGUALDAD existente en la Compañía.

En consecuencia, y con el objetivo de mantener y adaptar las medidas necesarias que generen las condiciones adecuadas para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, el pasado 21 de julio de 2022, se constituyó la Comisión Negociadora para la negociación, desarrollo, implementación y revisión del Plan de Igualdad (en adelante, la "**Comisión Negociadora**"), junto con la aprobación del correspondiente reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora. En dicho reglamento se establecieron, como competencias de esta Comisión, entre otras, participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado, proceder a la

aprobación del mismo, el impulso, la negociación, la aprobación y el seguimiento del Plan de Igualdad del Grupo, así como realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación en materia de igualdad y no discriminación en relación con el desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad.

Según lo dispuesto en el 8 del RD 901/2020, la estructura y contenido del Plan de Igualdad se estructurará como sigue:

- Partes que conciertan el Plan de Igualdad.
- Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal.
- Informe del diagnóstico de situación del Grupo MELIÁ.
- Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad.
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del Plan de Igualdad.
- Descripción de las medidas concretas a adoptar, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de los indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos implementados.
- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
  
- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- Procedimiento de modificación, incluyendo el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad del Grupo, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Las particularidades que rigen el Plan de Igualdad son:

- Parte de un enfoque transversal de género, siendo de aplicación a todas las áreas, niveles y departamentos del Grupo.
- El ámbito de aplicación es total, dirigido a todas las personas trabajadoras que presten servicios para cualquiera de las Empresas incluidas en el presente Plan MHI.
- Es fruto de la participación tanto de la dirección del Grupo como de la parte social, a través de las organizaciones sindicales más representativas del sector (CCOO y UGT), en la Comisión Negociadora, según consta en su Acta de Constitución.

- Tiene carácter preventivo, en tanto en cuanto contiene medidas que, si bien tratan de eliminar cualquier tipo de desigualdad o discriminación entre mujeres y hombres, contiene igualmente acciones que tienen por objeto evitar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo o de carácter sexual.
- Es flexible, en el sentido de que se hará el correspondiente seguimiento y evaluación, de cara a incluir los cambios y/o adaptaciones que la situación requiera.

## II. QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD

Tras 17 reuniones, el presente Plan de Igualdad ha sido negociado por la Comisión Negociadora, constituida en fecha 21 de julio de 2022, y formada paritariamente por la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras, por un total de 12 personas, estando representados ambos sexos.

En representación de la parte social, de conformidad con el artículo 2.6 del RD 901/2020, se ha negociado, conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, según corresponde para la negociación para un grupo de empresas.

En aplicación de dichas reglas, la Comisión Negociadora por la parte social se ha conformado por:

- Federación de Servicios de CCOO con el 42,15 % de representatividad: 3 personas
- Federación de FeSMC UGT con el 42,56% de representatividad: 3 personas

Los nombres de las personas que han formado parte de esta Comisión Negociadora obran en el acta de constitución de la comisión negociadora.

## III. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

### a) Aplicación personal.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el Convenio Colectivo, la obligación legal de elaborar planes de igualdad a las empresas cuya plantilla sea superior a 50 personas trabajadoras conforme al Real decreto 8/2019, evidencia que dicha norma sea de aplicación a todas aquellas personas que suponen los recursos humanos que forman parte de la organización empresarial. En consecuencia, el presente Plan de Igualdad será de aplicación a **todas aquellas personas que mantengan una relación laboral por cuenta ajena con las empresas incluidas en el presente Plan de Grupo.**

#### b) Aplicación territorial

El presente Plan de Igualdad se aplicará en todo el territorio nacional español y especialmente en todos los territorios donde cualesquiera de las empresas que conforman el Grupo MELIÁ tenga centro de trabajo o desde los cuales, trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena presten sus servicios.

#### c) Aplicación temporal

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde su firma, desde el día 31 de octubre de 2024 hasta el día 31 de octubre de 2027. Transcurrido el citado plazo, con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes comenzarán las negociaciones para su revisión tres meses antes de la finalización de su vigencia.

La vigencia de la auditoría retributiva se establece en dos años a contar desde su firma, desde el día 31 de octubre de 2023 hasta el día 31 de diciembre de 2025.

El presente Plan podrá ser susceptible de adaptación y/o revisión durante la vigencia de éste, en los supuestos legalmente establecidos para ello.

### IV. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA GRUPO MELIÁ

En consonancia con este acuerdo, se procedió, en fecha 31 de julio de 2023 a aprobar por la Comisión Negociadora, el diagnóstico en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el Grupo MELIÁ, el cual ha servido de base indispensable para la confección del presente Plan de Igualdad (en adelante, el “*Diagnóstico*”).

Las materias que analizaron el Diagnóstico incluyeron:

#### 1. DATOS RELATIVOS A LA PLANTILLA DEL GRUPO MELIÁ:

- 1.1. Datos generales.
- 1.2. Distribución de la plantilla por Nivel ALEH.
- 1.3. Distribución de Personal por Edad.
- 1.4. Distribución de la plantilla por Antigüedad.
- 1.5. Distribución de la plantilla por tipo de Contrato.
- 1.6. Distribución de la plantilla por tipo de Jornada.
- 1.7. Datos de la plantilla por tipo de Turnos y Horarios.

- 1.8. Datos de Horas Extras y Complementarias.
- 1.9. Datos de la plantilla por Bajas.
  - 1.9.1. Datos de la plantilla por bajas según el tipo de Contrato y el tipo de Jornada.
  - 1.9.2. Datos de la plantilla por Bajas según la Edad.
- 1.10. Datos de la plantilla por Salidas y clasificación ALEH
  - 1.10.1. Datos de la plantilla por Salida y clasificación ALEH
  - 1.10.2. Datos de la plantilla por Salida y Jerarquía.
  - 1.10.3. Datos de la plantilla por motivo de Salida.
- 1.11. Distribución de la plantilla por utilización de Medidas de Conciliación.
  - 1.11.1. Distribución de la plantilla por utilización de medidas de conciliación: Hijos y Dependientes.
  - 1.11.2. Distribución de la plantilla por utilización de medidas de conciliación: Absentismos.
  - 1.11.3. Distribución de la plantilla por utilización de medidas de conciliación: Excedencias.
  - 1.11.4. Distribución de la plantilla por utilización de medidas de conciliación: Reducciones de Jornada.
- 1.12. Distribución de la plantilla por Incorporaciones.
- 1.13. Distribución de la plantilla por Conversiones.

- 1.14. Distribución de la plantilla por Promociones.
  - 1.14.1. Promociones que no llevan aparejado Cambio de Categoría.
- 1.15. Distribución de la plantilla por Bajas Definitivas.
- 1.16. Distribución de la plantilla según datos de Formación.
- 1.17. Distribución de la plantilla según análisis de Prevención de Riesgos Laborales.
  - 1.17.1. Análisis de Bajas Laborales.
  - 1.17.2. Índices de Siniestralidad.
  - 1.17.3. Adaptaciones de Puestos en el año 2022 y Bajas por Embarazo de Riesgo.

## **2. ÁREAS DE AUTOEVALUACIÓN. ANÁLISIS CUALITATIVO.**

- 2.1. Proceso de Selección
- 2.2. Proceso de Formación y Desarrollo
  - 2.2.1. Área de Formación
  - 2.2.2. Área de Desarrollo
  - 2.2.3. Promoción Profesional
- 2.3. Organización y Clasificación Profesional.
- 2.4. Área de Compensación
- 2.5. Condiciones de Trabajo.
  - 2.5.1. Jornada de Trabajo y Tiempo de Descanso
- 2.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- 2.7. Cultura
- 2.8. Infrarrepresentación femenina.
- 2.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- 2.10. Otros Beneficios para la plantilla
- 2.11. Comunicación



Tras conocer mediante el Diagnóstico, la situación real de la Compañía a fecha de 31 de diciembre de 2022, en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y, a la vista de la información facilitada y analizada, nos encontramos con que la plantilla de Grupo Meliá se encuentra compuesta por **14.761 personas trabajadoras**, de las cuales 6.584 son hombres (44,6%) y 8.177 (55,4%) son mujeres, observándose así mínimo predominio de mujeres en todas las compañías del Grupo. **En general, se observa que en la mayoría de las sociedades que componen el Grupo hay relativa equidad entre género masculino y femenino, coexistiendo porcentajes parecidos de hombres y mujeres, destacando tenuemente el género femenino que ronda principalmente el 55% e incluso 60% de presencia.**

Es destacable el hecho de que, únicamente en dos sociedades hay prevalencia del género masculino (siendo, KIMEL MCA, S.L. y RENE EGLI, S.L.U), que cabe justificar por tratarse de centros que no incluyen alojamiento a clientes (área donde suele haber más presencia femenina). KIMEL MCA es un establecimiento donde solo coexisten departamentos de Sala y Cocina (destacando que la Dirección es asumida por una mujer) y RENE EGLI es una escuela dedicada a deportes de agua, sector donde históricamente viene predominado el género masculino.

El sector de la Hostelería, desde la perspectiva de género, es de los únicos sectores entre los grandes de la economía que se encuentra históricamente feminizado (trabajan más mujeres que hombres), posición que se mantiene a pesar de que durante la última crisis descendió en mayor

proporción el empleo femenino que el masculino. En concreto, de los 1,64 millones de trabajadores en el sector de la hostelería en 2022, el 53% son mujeres, es decir 869.100, frente a 771.000 de empleo masculino, según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA).

Así pues, existe una mayoría de presencia femenina, pero sin que sea especialmente destacable, pues puede observarse que los porcentajes relativos a la presencia de ambos géneros (femenino y masculino) se mantienen muy equilibrados (53% y 47%, respectivamente).

Esta distribución corresponde a la media del conjunto del sector hostelero, con diferencias entre las dos ramas de actividad que componen el sector. De este modo, el área de alojamiento concentra un mayor porcentaje de empleo femenino, donde sube hasta un 55,3%, con 230.800 trabajadoras, mientras que en las actividades del sector de restauración hay una mayor paridad por sexos, aunque también predominan las mujeres, que representan el 52,2% (638.300).

Analizada la distribución de personal por **edad**, atendiendo a la edad de la plantilla de Grupo MELIÁ, se constata que el grupo mayoritario se encuentra entre los 40 años (mujeres 40,32 años y hombres 39,99 años). Los porcentajes son muy similares en todas las sociedades sin que haya ningún dato distinto que destaque en particular.

Por su parte, del análisis que recoge el Informe Diagnóstico llevado a cabo, en cuanto a la distribución por **antigüedad**, una gran parte de la plantilla es de reciente incorporación, ya que el 43,5% de trabajadores en el Grupo tiene menos de un año de antigüedad en la Compañía, dado que se trata de un sector muy dinámico, en el que se producen constantes cambios, en consonancia con las necesidades del mercado.

Respecto a los grupos según sexo, contemplamos que existe bastante paridad en lo que a la presencia de mujeres y hombre se refiere, ya que en la mayoría de las ocasiones los porcentajes están muy igualados variando, dependiendo de la sociedad, entre porcentajes del 40 % y 60%, y viceversa, aproximadamente.

La menor concentración de plantilla se observa en la franja comprendida entre 16 y 21 años de antigüedad, donde, en un promedio, no se alcanza en el Grupo apenas el 8,4 % sobre la totalidad de la plantilla.

De este modo, se observa cómo, a medida que sube la franja de antigüedad, baja considerablemente el promedio de personas trabajadoras, siendo que:

- Las personas trabajadoras que tienen menos de un año de antigüedad representan un promedio del 48,22% aproximadamente de la totalidad de la plantilla.
- Las personas trabajadoras que tienen entre 1 y 6 años de antigüedad representan un promedio del 22,57 % de la totalidad de la plantilla.
- Las personas trabajadoras que tienen entre 6 y 11 años de antigüedad representan un promedio del 7 ,8 % de la totalidad de la plantilla.
- Las personas trabajadoras que tienen entre 11 y 16 años de antigüedad representan un promedio del 5,88 % de la totalidad de la plantilla.
- Las personas trabajadoras que tienen entre 16 y 21 años de antigüedad representan un promedio del 4,38 % de la totalidad de la plantilla.
- La excepción se produce en la franja de personas trabajadoras que tienen más de 21 años de antigüedad, que, en vez de reducir el porcentaje como ha ido sucediendo de forma progresiva, elevan la presencia, siendo que representan un promedio del 11,11 % de la totalidad de la plantilla.

En términos generales, se desprenden porcentajes equilibrados por género, sin que destaque especialmente un género sobre otro (normalmente los porcentajes más reiterados rondan el 40/60 % y viceversa), salvo en aquellas sociedades que hay tan pocas personas en esta franja que es difícil tener una muestra representativa (en caso de que haya una sola persona en esa franja de antigüedad, representaría el 100% de su género ya que no habría con quien más comparar).

Analizada la plantilla según el tipo de contrato que mantienen con las diferentes empresas del Grupo Meliá, se extraen las siguientes conclusiones:

- Se corrobora una prevalencia de la contratación indefinida, tanto en la modalidad de Fijo- Ordinario como de Fijo- Discontinuo, estando presente estas modalidades contractuales en cifras medias que superan el 75% de nuestra plantilla, correspondiendo, en la modalidad fija, un promedio del 48,5% al género femenino y el promedio del 51,5 % al género masculino. En concreto, en la modalidad fijo-discontinua, se observa un promedio del 53% de género femenino y un promedio del 47 % al género masculino.

De ahí cabe concluir que existe paridad en el promedio realizado, de modo que el género no tiene incidencia directa en el tipo de contrato, sino que las contrataciones se llevan a cabo según la naturaleza del trabajo que se vaya a desempeñar.

- Resulta importante destacar como los niveles de contratación temporal son ínfimos, estando la presencia de esta modalidad contractual en la mayoría de las sociedades por debajo del 10%, lo que refleja la tendencia del Grupo Meliá a apostar por una contratación indefinida, creando estabilidad y seguridad en el empleo, utilizándose la modalidad temporal de una forma residual.

Procediendo al análisis desde la perspectiva de género, se colige que los porcentajes mantienen cierta paridad, sin que haya ningún dato significativo que destaque a tales efectos, de modo que:

- En la contratación temporal por circunstancias de la producción (representa un 10% de la totalidad de la contratación), el género femenino se ve representado en un promedio de 56% y el género masculino en un promedio de 44%.
- En la contratación temporal por sustitución (antigua interinidad), representa un 4,39 % de la totalidad de la contratación, el género femenino mantiene presencia en un promedio del 42% y el género masculino en un 58%.

En definitiva, en la mayoría de las sociedades puede observarse que la contratación temporal baja del 10%, siendo que en muchas sociedades se encuentra por debajo incluso del 5%.

Las únicas sociedades que destacan por hacer mayor uso de la contratación temporal, pero sin que lleguen ni siquiera a ser cifras significativas, son:

- Tenerife Sol, S. A., (contratación temporal en porcentaje del 32% sobre el total), que queda justificado al traer causa de la reforma llevada a cabo por el hotel, ya que, tras una intensa apertura en 2021, con una alta ocupación y falta de mano de obra, se produjo la acumulación de vacaciones, que no pudieron disfrutarse, lo que conllevó la acumulación en el año siguiente y la contratación de personas trabajadoras para que pudieran dar cobertura a estos periodos de forma temporal.
- Com. Prop. Sol Y Nieve (contratación temporal del 23,88% sobre el total), justificado porque en marzo de 2022 se llevaron a cabo un gran volumen de conversiones de contrato (de temporal a indefinido) y en este hotel hubo mucha contratación eventual en los meses de invierno de 2022 (previos a marzo), pues son estos meses de invierno los que constituyen su temporada. No obstante, una vez regularizada esta situación podremos ver en años próximos como se reduce sustancialmente la contratación temporal, siendo que a la fecha presente ya puede apreciarse este dato.
- Tertian XXI, S. L. U. (contratación temporal el 29,06% sobre el total de contratación), que trae causa de la acumulación de vacaciones que, por circunstancias de la producción, no pudieron disfrutarse en el año 2021 lo que supuso la contratación de personas trabajadoras para que pudieran dar cobertura a estos periodos de forma temporal.
- Starmel Hotels OP 2, SLU (contratación temporal el 23,67% sobre el total).

En el resto de sociedades, como anteriormente se ha indicado, la contratación temporal no supera siquiera el 10% sobre la totalidad.

Analizando dicha cifra con perspectiva de género, se puede observar que en ninguna de las sociedades que conforman al Grupo se incrementa el porcentaje de temporalidad en función del género, sino que, al contrario, suele coincidir el porcentaje aproximado de hombres y mujeres sobre el total de plantilla que ostentan este tipo de contrato, lo que significa que el uso de este contrato se debe a la concurrencia, en su caso, de causa temporal pero no se ve condicionado al género de la persona contratada.

Por su parte, según se desprende del Informe Diagnóstico, la Distribución de la plantilla por **Tipo de Jornada**, puede concluirse, atendiendo al tiempo de trabajo, que los contratos del personal del grupo Meliá predominan en tiempo completo. Y en la mayoría de las sociedades la contratación de jornada completa supera en casi la totalidad de las sociedades el 90% sobre la contratación total, y en la gran mayoría supera incluso un promedio del 96% de contratación.

Con perspectiva de género destaca que, en ninguna de la sociedades se incrementa el porcentaje de parcialidad sustancialmente en función del género sino que, al contrario, suele coincidir el porcentaje aproximado de hombres y mujeres sobre el total de plantilla que ostentan este tipo de jornada, siendo que, la diferencia porcentual dependiendo del género no suele alcanzar el 5% entre hombres y mujeres, y ello, considerando el indicador “horizontal”, es decir, comparando el porcentaje de mujeres que tienen este tipo de jornada en comparación con todas las mujeres contratadas y haciendo la misma comparación con el género masculino. En consecuencia, el uso de esta modalidad se debe a la concurrencia, en su caso, de causa, pero no se ve condicionado al género de la persona contratada.

El resto de las modalidades de jornada (inferiores a 35-40 horas) no son significativas a efectos de representación porque las franjas analizadas apenas alcanzan el 1,5% de promedio respecto a la totalidad de la contratación.

Se ha analizado igualmente en el Informe Diagnóstico, los datos de la plantilla por **tipo de turnos y horarios**, del que se obtienen las siguientes conclusiones:

- Prevalencia de dos tipos de turnos:
  1. El Turno continuado de mañana representa un promedio del 45% sobre la totalidad de turnos establecidos. Se observa que las mujeres, en términos generales, tienen este horario asignado en mayor medida que los hombres y ello aun cuando la diferencia no es significativa, ya que no alcanza apenas el 15% de diferencia, pues un 65% de promedio representa al género femenino y un 35% de promedio representa al género masculino.
  2. El Turno rotativo también resulta ser bastante frecuente, representando un promedio del 39% sobre la totalidad de turnos establecidos. En estos turnos, se observa paridad entre géneros ya que un 47% de promedio representa al género femenino y un 53% de promedio representa al género masculino.
- Menor presencia tiene el turno de tarde y el turno partido, representando cada uno de ellos un 7,5% aproximado respecto a la totalidad de turnos establecidos. No obstante, analizándolo con perspectiva de género, podemos afirmar la existencia de paridad, representando ambos géneros aproximadamente el 50% de promedio.
- El único turno donde se puede percibir la predominancia del género masculino es en el turno nocturno. Este turno es poco habitual, representando un promedio de tan solo un 1% respecto a la totalidad, alcanzando esta modalidad un 85% de presencia masculina.

.

Cabe concluir, al respecto, que no hay diferencias sustanciales que impliquen una discriminación hacia ningún género, ya que se puede observar que:

- La explicación puede traer causa del tipo de actividad que se produce en el hotel en esos horarios y la composición relativa a los distintos Departamentos que participan de ello.
- Resulta lógico que el Departamento de Pisos impacte en el incremento porcentual del género femenino en horario de mañana ya que en este Departamento ese el turno predominante y se encuentra más feminizado históricamente que otras áreas.

Recoge igualmente el informe Diagnóstico el análisis correspondiente a **Horas Extraordinarias (HE) y Complementarias (HC)**, del que cabe destacar:

- La entidad MHI es la sociedad, de las que componen el grupo, con mayor número de HE; Esto tiene sentido ya que es la sociedad con mayor volumen de empleados, suponiendo un promedio del 44,01% sobre la totalidad de HE realizadas.
- Analizándolo con perspectiva de género, se observa que se mantiene equilibrio en cuanto a género se refiere ya que alcanza a 1.287 personas, donde 619 son mujeres (48,1%) y 668 son hombres (51,9%).
- En cuanto al resto de sociedades, se mantiene una línea proporcionada en cuanto al género, ya que los porcentajes relativos al género oscilan siempre entre el 40% y el 60% y viceversa.
- Tan solo, como excepción, se rompe esta proporción en dos sociedades, que se detallan a continuación, pero que no suponen una muestra representativa al ser mínimo el impacto de HE realizadas en comparación con la totalidad del Grupo:
  - KIMEL, donde el promedio de mujeres que han realizado HE es de 14,2% (3 mujeres) frente al 85,8% de hombres (18 hombres). No obstante, por los números reflejados, puede confirmarse que no se trata de una muestra representativa, siendo que la realización de HE en esta sociedad sólo supone un 1,1% sobre la totalidad.
  - RENE EGLI, donde el promedio de mujeres que han realizado HE es de 100% (1 mujer) frente al 0% de hombres (0 hombres). No obstante, por los números reflejados, puede confirmarse que no se trata de una muestra representativa, siendo que la realización de HE en esta sociedad solo supone un 0,07% sobre la totalidad.

Se incluye en el análisis llevado a cabo la distribución de la plantilla por **Bajas Definitivas**, constatándose que, en el año 2022, ha habido un total de bajas definitivas en el Grupo Meliá de 4019 bajas, de las que un 57,83% corresponde a mujeres y un 42,17 % a hombres, pudiendo concluir:

- Datos de la plantilla por bajas según el tipo de contrato y el tipo de jornada:
  - ▣ 2212 bajas (53,98% de las totales) corresponden a contratos indefinidos (fijos ordinarios y fijos discontinuos), de las que un 49,25% corresponde a mujeres y un 50,75 % a hombres, observándose que hay equidad en cuanto a género en las bajas sucedidas relativas a este tipo de contratos.
  - ▣ El 48,9% del total de las bajas corresponden a contratación temporal, siendo que el promedio, por género, es del 51% relativo a género femenino y 49% a género masculino, manteniéndose los porcentajes muy similares.
  - ▣ Analizando las bajas producidas según el tipo de jornada, se desprende que el 94,13% de las mismas se corresponden a contratos a jornada completa, siendo el promedio por género de 52,59% relativo a género femenino y 47,41% relativo a género masculino, observándose equidad entre ambos.
  - ▣ Las bajas correspondientes a contratos a jornadas parcial son muy poco significativas ya que apenas alcanzan el 6% sobre la totalidad. No obstante, apreciamos igualmente que los promedios relativos a género siguen manteniéndose similares (59% y 41% respectivamente).
- Datos de la plantilla por bajas según la edad.

No hay ninguna franja determinada de edad en la que se acentúen las salidas, ya que se mantienen aproximadamente los mismos porcentajes de promedio (alrededor del 10/20%), a excepción de los más jóvenes (menores de 21 años) y los más mayores (mayores de 56 años), que es donde se mantienen los porcentajes más bajos de salidas.

En términos generales, se desprenden porcentajes equilibrados por género, sin que destaque especialmente un género sobre otro (normalmente los porcentajes más reiterados rondan el 40/60 % y viceversa), salvo en aquellas sociedades que hay tan pocas personas en esta franja que es difícil tener una muestra representativa (en caso de que haya una sola persona en esa franja de edad, representaría el 100% de su género ya que no habría con quien más comparar y sucede lo mismo en proporción cuando hay pocas personas incluidas en dicha franja).



Respecto al promedio de edad que afecta a las salidas, resulta una edad de 35,79 años, quedando muy igualado en lo que a género se refiere, siendo que el promedio resultante del género femenino es de 36,8 años y el resultante del género masculino es de 34,5 años. ○ Datos de Bajas según clasificación profesional (ALEH):

Los departamentos y categorías que mantienen un promedio más alto de salidas son los más frecuentados, esto es, Sala y Cocina, Recepción, Administración, Pisos y Servicios Técnicos (17%, 3,5%, 3%, 20%, 25% respectivamente).

Si bien dentro de estos Departamentos existen diferencias más o menos significativas en cuanto al promedio realizado respecto al género, encuentra su explicación en la mayor presencia de dicho género en el Departamento en cuestión. De este modo, en las salidas correspondientes a pisos, el 89% corresponde al género femenino, sucediendo lo contrario en el Departamento de Servicios Técnicos y Mantenimiento, donde el 90% de las salidas corresponde al género masculino, dada la mayor presencia de cada género en estas áreas.

Puede colegirse, por tanto, que no es una cuestión de género la que afecta a la salida de la persona trabajadora, sino que, como es lógico, en aquellos departamentos donde el porcentaje es sustancialmente mayor en un tipo de género, las salidas serán más abundantes en este mismo género, por una cuestión de proporciones. Es más, si se pone en relación con los porcentajes de presencia de estos géneros en estos Departamentos, puede desprenderse que el porcentaje de salidas por género sigue una secuencia lógica y natural.

○ Datos de Bajas según Jerarquía:

La gran mayoría de bajas se producen entre el personal base, constituyendo en promedio un

97% de la totalidad, que queda justificado dado que la mayoría de las personas trabajadoras del Grupo se encuentran entre el personal base, siendo minoritarios los grupos que componen los mandos intermedios y la Dirección, puestos en los que apenas alcanzan el 3% en promedio de la totalidad y ello se debe a que son las posiciones menos ocupadas.

Analizado desde la perspectiva de género, atendiendo a las salidas que se producen en puestos base, donde se sitúa la gran mayoría de salidas, se mantiene la paridad de género, correspondiendo un 53,9% a las salidas de género femenino y un 46,1% a las salidas de género masculino. ○ Análisis de Bajas, según motivo de la salida:

Las salidas correspondientes a despido apenas alcanzan el 3% en promedio de la totalidad, siendo que, además, los despidos se ven más acentuados en género masculino (promedio del 63%) que en el género femenino (promedio de 37%).



En cuanto a los Departamentos donde existe más incidencia, observamos:

- Departamento de Recepción, el promedio del 33,3% corresponde a despidos producidos entre mujeres y el 66,6% a hombres.
- Departamento de Bares y Restaurantes, el promedio del 33% corresponde a despidos producidos entre mujeres y el 66,6% a hombres.
- Departamento de Cocina, el promedio del 36,8% corresponde a despidos producidos entre mujeres y el 63,2% a hombres, dada el predominio del género masculino en el área.
- Departamento de Pisos, el 100% de despidos corresponden a despidos producidos entre mujeres, dado el predominio del género femenino en el área.
- Departamento de Servicios Técnicos (SSTT), el 100% de despidos corresponden a despidos producidos entre hombres, dado el predominio del género masculino en el área.

Por su parte, las salidas correspondientes a la no superación del periodo de prueba representan un promedio de 28,9% respecto a la totalidad, constituyendo un promedio del 58% en género femenino y un 42% en el género masculino (entendiendo que se trata de una proporción razonable). El análisis con perspectiva de género de los Departamentos más destacados en los que existe mayor incidencia es:

- Departamento de Recepción, el promedio del 51% corresponde a mujeres y el 49% a hombres, manteniéndose equilibrio entre ambos géneros.
- Departamento de Bares y Restaurantes, el promedio del 45% corresponde a mujeres y el 55% a hombres (se mantiene proporción entre ambos géneros).
- Departamento de Cocina, el promedio del 32% corresponde a mujeres y el 68% a hombres, dado el predominio del género masculino en el área.
- Departamento de Pisos, el promedio del 91% corresponde a mujeres y el 9% a hombres, dado el predominio del género femenino en el área.
- Departamento de Mantenimiento y SSTT, el promedio del 2,6% corresponde a mujeres y el 97,4% a hombres, dado el predominio del género masculino en el área.

Analizadas las bajas de carácter voluntario en el Grupo Meliá, representan un promedio de 28,15%, correspondiendo el 51,72% al género femenino y el 48,28% al género masculino (proporción razonable). En cuanto a los departamentos donde hay mayor incidencia:

- Departamento de Recepción, el promedio del 52,7% corresponde a las producidas entre mujeres y el 47,3% a hombres, manteniéndose equilibrio entre ambos géneros.
- Departamento de Bares y Restaurantes, el promedio del 45,6% corresponde a las producidas entre mujeres y el 54,4% a hombres (se mantiene cierta proporción entre ambos géneros).
- Departamento de Cocina, donde el promedio del 26,2% corresponde a las producidas entre mujeres y el 73,8% a hombres, dada la mayor presencia masculina en el área.
- Departamento de Pisos, donde el promedio del 81,25% corresponde a las bajas producidas entre mujeres y el 8,75% a hombres, dada la mayor presencia femenina en el área.
- Departamento de Mantenimiento y SSTT, el promedio del 4,76% corresponde a bajas producidas entre mujeres y el 95,24% a hombres, dada la mayor presencia de hombres en el área.

El porcentaje de bajas más significativo se refiere a las finalizaciones de contrato, suponiendo un promedio del 40% respecto a la totalidad.

Analizando este motivo de baja con perspectiva de género, podemos observar que los porcentajes son muy similares, correspondiendo un promedio del 53% al género femenino y un promedio del 47% al género masculino. En casi todos los departamentos se mantiene un equilibrio y proporción en la finalización de contrato, desde la perspectiva de género, destacando únicamente, en la misma línea que el resto de salidas:

- Departamento de Pisos, el promedio del 93,61% corresponde a mujeres y el 6,39% a hombres, justificado por la mayor presencia en el área del género femenino.
- Departamento de Mantenimiento y SSTT, el promedio del 4,92% corresponde a mujeres y el 95,08% a hombres, dada la mayor presencia del género masculino en esta área de actividad.

Por último, se ha analizado igualmente, las salidas por motivos de jubilación, si bien no son muy representativas toda vez que apenas alcanzan el 3% en promedio de la totalidad, manteniéndose los porcentajes similares en ambos géneros (48% y 52% relativos a mujeres y hombres respectivamente), destacando las siguientes áreas, en los que la diferencia se justifica por la mayor presencia del género concreto en el departamento en cuestión:

- En relación con las salidas motivadas por jubilación en el Departamento de Bares y Restaurantes, el 100% se refiere al género masculino.
- Departamento de Cocina, el promedio del 15,38% corresponde a mujeres y el 84,62% a hombres, dado el predominio del género masculino en el área.
- Departamento de Pisos, el promedio del 92% corresponde a mujeres y el 8% a hombres, dado el predominio del género femenino.
- Departamento de Mantenimiento y SSTT, el 100% se refiere al género masculino, dado que un área donde predomina el género masculino).
- Departamento de Animación, el 100% se refiere al género femenino, existiendo sólo un supuesto, por lo que no es una muestra representativa.

Por su parte, en cuanto a la información sobre personas trabajadoras que han hecho uso de **medidas de conciliación** durante el último año, se desprende:

- La Sociedad en la que más uso se hace de estos derechos es MHI (58,11%) (870 personas), de las cuales 535 son mujeres (60,9%) y 343 hombres (39,1%).
- El derecho mayormente utilizado (teniendo en cuenta el Grupo), es el permiso por enfermedad de parientes/defunción, que, en promedio, ha sido utilizado, un 69,62%, sobre la totalidad de permisos, y esto se corresponde a 1052 personas, donde 673 son mujeres (63,97%), y 379 son hombres (36,03%).

Adicionalmente, la distribución de la plantilla por utilización de medidas de conciliación **“Hijos y Dependientes”**, en el Grupo se ha constatado que existe un total de 4305 de personas trabajadoras que tienen hijos a su cargo. El número de hijos a cargo con perspectiva de género son porcentajes que se mantienen proporcionales.:

- Las mujeres con hijos a cargo son 2.547 trabajadoras, que representan el 59,16% sobre la totalidad.
- Los hombres con hijos a cargo son 1.758 trabajadores que representan el 40,84%, sobre la totalidad.

o

Un total de 46 personas trabajadoras tienen a su cargo hijos con **discapacidad**, siendo las mujeres con hijos discapacitados a cargo 16 trabajadoras (representan el 34% sobre la totalidad) y 30 trabajadores hombres (66%, sobre la totalidad).

Un total de 3 personas trabajadoras tienen a su cargo **personas dependientes** (sin que sean descendientes), constando sólo 1 mujer (33,3% sobre la totalidad), a pesar de no ser un dato representativo por su simbólica concurrencia. Únicamente constan 2 hombres con personas dependientes a su cargo (66,6% sobre la totalidad), a pesar de no ser un dato representativo por su simbólica concurrencia.

Del informe diagnóstico, con relación al **absentismo**, cabe destacar según el **motivo del absentismo**:

- o Los principales motivos de los absentismos traen causa del cuidado de los hijos (21,7%), la enfermedad u hospitalización de parientes y/o defunción (69,6%), bodas (7,8%) y actividades formativas (0,8% de promedio sobre el total).

Los permisos reseñados son los más usados por la plantilla, representando el 69,6% sobre la totalidad. Analizándolos con perspectiva de género, se observa que es usado en promedio un 59,1% por el género femenino (673 mujeres) y un 40,9% por el género masculino (379 hombres).

Por su parte, según el **número de hijos**, cabe destacar que las personas trabajadoras que no tienen hijos son las que hacen mayor uso de los permisos retribuidos previstos para absentismo, que representan un 43,7% del total, donde un promedio del 61,2% es utilizado por el género femenino (405 mujeres) y un promedio del 38,8% es utilizado por el género masculino (256 hombres).

El permiso mayoritariamente usado por las personas trabajadoras sin hijos es el relativo a enfermedad de parientes y/o defunción (78,2% sobre la totalidad), lo que puede deberse, no tanto a la naturaleza del permiso, sino a la baja natalidad actualmente existente ya que, a mayor número de hijos, menos uso se hace de cualquier permiso.

Los permisos utilizados por personas trabajadoras con 1 hijo suponen el 27,5% del total, donde un promedio del 57,9% es utilizado por el género femenino (241 mujeres) y un promedio del 42,1% es utilizado por el género masculino (175 hombres). En su caso, los permisos utilizados por personas trabajadoras con 2 hijos representan el 25,8% del total, donde un promedio del 57,9% es utilizado por el género femenino (226 mujeres) y un promedio del 42,1% es utilizado por el género masculino (144 hombres). Y, por último, los permisos utilizados por personas trabajadoras con tres hijos: representan el 3,3% del total, donde un promedio del 68,6% es utilizado por el género femenino (35 mujeres) y un promedio del 31,4% es utilizado por el género masculino (16 hombres).

Según la edad de las personas trabajadoras, se deduce del análisis efectuado:

- **Menos de 21 años:** Los permisos disfrutados por absentismos por personas en esta franja de edad suponen el 0,19% respecto al total de las solicitudes, siendo un número poco representativo, si bien se mantiene equilibrio ya que las solicitudes realizadas por parte del género femenino constituyen un promedio del 66% y las solicitadas por parte del género masculino ascienden a un 44%.
- **Entre 21 y 25 años:** Los permisos disfrutados por absentismos por personas en esta franja de edad suponen el 2,11% respecto al total de las solicitudes, siendo un número poco representativo, si bien también está equilibrado, ya que las solicitudes realizadas por parte del género femenino constituyen un promedio del 56% y las solicitadas por parte del género masculino ascienden a un 44%.
- **Entre 26 y 30 años:** Los permisos disfrutados por absentismos por personas en esta franja de edad suponen el 8,47% respecto al total de las solicitudes, y también existe un margen de equilibrio, ya que las solicitudes realizadas por parte del género femenino constituyen el (64%) frente a las realizadas por parte del género masculino (36%), afectando ligeramente más al género femenino.
- **Entre 31 y 35 años:** Los permisos disfrutados por absentismos por personas en esta franja de edad suponen el 16,87% respecto al total de las solicitudes, y las solicitudes realizadas por parte del género femenino constituyen el (57,2%) frente a las realizadas por parte del género masculino (42,8%).
- **Entre 36 y 40 años:** Los permisos disfrutados por absentismos por personas en esta franja de edad suponen el 17,8% respecto al total, siendo esta franja de edad bastante representativa considerando el porcentaje de solicitudes. También se mantiene equilibrio entre géneros, ya que las solicitudes realizadas por parte del género femenino constituyen el (64%) frente a las realizadas por parte del género masculino (36%), afectando ligeramente más al género femenino.
- **Entre 41 y 45 años:** Los permisos disfrutados por absentismos por personas en esta franja de edad suponen el 15,5,1% del, siendo esta franja de edad representativa dado el porcentaje de solicitudes. Igualmente existe equilibrio ya que las solicitudes realizadas por parte del género femenino constituyen el (61%) frente a las realizadas por parte del género masculino (39%), afectando ligeramente más al género femenino.

- **Entre 46 y 50 años:** Los permisos disfrutados por absentismos por personas en esta franja de edad suponen el 13,7% respecto al total de las solicitudes, siendo esta franja de edad representativa dado el porcentaje de solicitudes. Se mantiene equilibrio ya que las solicitudes realizadas por parte del género femenino constituyen el (56%) frente a las realizadas por parte del género masculino (44%), afectando ligeramente más al género femenino.
- **Entre 51 y 55 años:** Los permisos disfrutados por absentismos por personas en esta franja de edad suponen el 9,66% respecto al total de las solicitudes. Se observa un mayor número de solicitudes por parte del género femenino (65,7%) frente a las realizadas por parte del género masculino (34,3%).
- **Entre 56 y 60 años:** Los permisos disfrutados por absentismos por personas en esta franja de edad suponen el 9,72% respecto al total de las solicitudes, manteniendo la línea equilibrada en cuanto al género, ya que las solicitudes realizadas por parte del género femenino constituyen el (58%) frente a las realizadas por parte del género masculino (42%).
- **Mayores de 60 años:** Los permisos disfrutados por absentismos por personas en esta franja de edad suponen el 5,82% respecto al total de las solicitudes, muestra poco representativa, si bien sigue la misma línea, ya que las solicitudes realizadas por parte del género femenino constituyen el (60%) frente a las realizadas por parte del género masculino (40%).

Se desprende además que Analizando esta materia (absentismos) con perspectiva de género y según la antigüedad podemos extraer las siguientes conclusiones:

- **Personas trabajadoras con menos de un año de antigüedad** (15,8% respecto al total), de las solicitudes y se mantienen siempre en una línea neutra y proporcionada, oscilando el promedio de solicitudes en el 65% del género femenino y el 35% respecto al género masculino, afectando ligeramente más al género femenino.
- **Personas trabajadoras con antigüedad de 1 a 6 años** (29,5%) y se mantienen siempre en una línea neutra y proporcionada, oscilando el promedio de solicitudes en el 60% del género femenino y el 40% respecto al género masculino, afectando ligeramente más al género femenino.
- **Personas trabajadoras con antigüedad de 6 y 11 años** (17,2%) y se mantienen siempre en una línea neutra y proporcionada, oscilando el promedio de solicitudes en el 58% del género femenino y el 42% respecto al género masculino, afectando ligeramente más al género femenino.

- 
- **Personas trabajadoras con antigüedad de 11 y 16 años (9,8%)** y mantienen siempre en una línea neutra y proporcionada, oscilando el promedio de solicitudes en el 59% del género femenino y el 41% respecto al género masculino, afectando ligeramente más al género femenino.
- **Personas trabajadoras con antigüedad de 16 y 21 años (9,5%)**, afectando en mayor medida al género femenino (72%), frente al 28% respecto al género masculino.
- **Personas trabajadoras con antigüedad superior a 21 años (18%)**, y se mantiene siempre en una línea neutra y proporcionada, oscilando el promedio de solicitudes en el 54% del género femenino y el 46 % respecto al género masculino.

El permiso más utilizado, tanto por hombres como mujeres, en cualquier franja analizada de antigüedad, es el permiso por hospitalización y/o defunción.

Por su parte, con relación al grupo profesional ALEH y perspectiva de género, se desprende:

- **Personas trabajadoras encuadradas en el Grupo 1 ALEH:** suponen el 16,9% respecto al total de las solicitudes, manteniendo una línea neutra y proporcionada, oscilando el promedio de solicitudes en el 56% del género femenino y el 44% respecto al género masculino.
- **Personas trabajadoras encuadradas en el Grupo 2 ALEH:** suponen el 70,4% respecto al total de las solicitudes, siendo el grupo más representativo dado el alto volumen de solicitudes que se concentran en este colectivo. En este caso se mantienen en una línea neutra y proporcionada, oscilando el promedio de solicitudes en el 65% del género femenino y el 35% respecto al género masculino, afectando ligeramente más al género femenino.
- **Personas trabajadoras encuadradas en el Grupo 3 ALEH:** suponen el 11,1% respecto al total de las solicitudes oscilando el promedio de solicitudes en el 40% del género femenino y el 60% respecto al género masculino, afectando ligeramente más al género masculino.
- **Personas trabajadoras encuadradas en el Grupo 4 ALEH:** suponen el 1,4% respecto al total de las solicitudes, siendo una cifra poco representativa, oscilando el promedio de solicitudes en el 36% del género femenino y el 64% respecto al género masculino, afectando ligeramente más al género masculino.



El permiso más utilizado, tanto por hombres como mujeres, en cualquier franja analizada, es el permiso por hospitalización y/o defunción.

Cabe destacar, según el Grupo Jerárquico, que son las personas trabajadoras que forman parte del Personal Base las que más hacen uso de permisos por absentismos (84,8%), siendo el grupo más representativo, y los promedios respecto a género se mantienen en una línea neutra y proporcionada, oscilando el promedio de solicitudes en el 61% del género femenino y el 39% respecto al género masculino, afectando ligeramente más al género femenino.

Por su parte, las personas trabajadoras que forman parte de los Mandos Medios suponen el 14,4% respecto al total de las solicitudes, también con una línea neutra y proporcionada, oscilando el promedio de solicitudes en el 56% del género femenino y el 44% respecto al género masculino, afectando ligeramente más al género femenino.

Las personas trabajadoras que ocupan posiciones de Dirección suponen el 0,66% respecto al total de las solicitudes, siendo una muestra muy poco representativa, afectando en mayor medida al género masculino (90%) frente a las solicitudes realizadas por el género femenino (10%).

El permiso más utilizado, tanto por hombres como mujeres, en cualquier franja analizada de jerarquía, es el permiso por hospitalización y/o defunción.

Analizando esta materia (absentismos) con perspectiva de género y según el tipo de contrato:

- **Personas trabajadoras con contrato Fijo ordinario:** suponen el 55,32% respecto al total de las solicitudes, siendo el grupo más representativo dado el alto volumen de solicitudes que se concentran en este colectivo.

Los promedios respecto a género se mantienen en una línea neutra y proporcionada, oscilando el promedio de solicitudes en el 56,5% del género femenino y el 43,5% respecto al género masculino.

- **Personas trabajadoras con contrato Fijo Discontinuo:** suponen el 41,29% respecto al total de las solicitudes, siendo el segundo grupo más representativo dado el alto volumen de solicitudes que se concentran en este colectivo.

Los promedios respecto a género se mantienen en una línea neutra y proporcionada, oscilando el promedio de solicitudes en el 65% del género femenino y el 35% respecto al género masculino, afectando ligeramente más al género femenino.



- **Personas trabajadoras con contrato Temporal:** suponen el 3,37% respecto al total de las solicitudes, siendo el grupo menos representativo. No obstante, analizándolo con perspectiva de género, los promedios respecto a género aumentan respecto al género femenino (promedio del 68%) frente al género masculino (promedio del 32%).

Según la jornada, los permisos por absentismo son mayoritariamente disfrutados por personas trabajadoras que tienen una jornada completa (entre 35 y 40 horas). Esto tiene sentido porque es el colectivo más numeroso en cuanto a jornada se refiere. Por tanto, es el único grupo representativo.

- **Jornada inferior a 20 horas semanales:** suponen el 0,92% respecto al total de las solicitudes, no constituyendo muestra representativa y se mantienen en una línea neutra y proporcionada, oscilando el promedio de solicitudes en el 43% del género femenino y el 57% respecto al género masculino, afectando ligeramente más al género masculino.
- **Jornadas entre 20 y 24 horas semanales:** suponen el 0,8% respecto al total de las solicitudes, no constituyendo muestra representativa. No obstante, los promedios respecto a género se mantienen siempre en una línea neutra y proporcionada, oscilando el promedio de solicitudes en el 50% del género femenino y el 50% respecto al género masculino.
- **Jornadas entre 25 y 29 horas semanales:** suponen el 0,46% respecto al total de las solicitudes, no constituyendo muestra representativa. Solo se ve afectando el género femenino (100%).
- **Jornadas entre 30 y 34 horas semanales:** suponen el 0,52% respecto al total de las solicitudes, no constituyendo muestra representativa. Los promedios respecto a género afectan exclusivamente al género femenino (100%).
- **Jornadas entre 35 y 40 horas semanales:** suponen el 97,4% respecto al total de las solicitudes, siendo la única muestra representativa, y se mantienen siempre en una línea neutra y proporcionada, oscilando el promedio de solicitudes en el 58% del género femenino y el 42% respecto al género masculino, afectando ligeramente más al género femenino.

En cuanto a la distribución de la plantilla por utilización de medidas de conciliación “**Excedencias**”, se desprende que el tipo de excedencia más solicitada es la excedencia de tipo voluntaria (solicitada en un 90% sobre la totalidad) frente a la excedencia especial por cuidado de menor o familiar, que se solicita en un porcentaje aproximado del 10% sobre la totalidad.

La **excedencia voluntaria** se solicita de forma equilibrada tanto por mujeres (promedio de solicitudes del 46,63%) como por hombres (promedio de solicitudes del 53,37%). Sin embargo, la **excedencia por cuidado de menores o familiares** es solicitada mayoritariamente por el género femenino (promedio del 91%) frente al género masculino (promedio del 9%).

- Según la franja de edad, podemos observar respecto a las excedencias voluntarias solicitadas por personas trabajadoras:

- **Entre 21 y 25 años:** se mantiene equilibrio respecto al género ya que las solicitudes realizadas por parte del género femenino constituyen un promedio del 57% y las solicitadas por parte del género masculino ascienden a un 43%.
- **Entre 26 y 30 años:** se mantiene equilibrio respecto al género ya que las solicitudes realizadas por parte del género femenino constituyen un promedio del 46% y las solicitadas por parte del género masculino ascienden a un 54%.
- **Entre 31 y 35 años:** se mantiene equilibrio respecto al género ya que las solicitudes realizadas por parte del género femenino constituyen un promedio del 48% y las solicitadas por parte del género masculino ascienden a un 52%.
- **Entre 36 y 40 años:** igualmente se mantiene equilibrio respecto al género ya que las solicitudes realizadas por parte del género femenino constituyen un promedio del 56% y las solicitadas por parte del género masculino ascienden a un 44%.
- **Entre 41 y 45 años:** se mantiene equilibrio respecto al género ya que las solicitudes realizadas por parte del género femenino constituyen un promedio del 49,5% y las solicitadas por parte del género masculino ascienden a un 50,5%.
- **Entre 46 y 50 años:** se mantiene equilibrio respecto al género ya que las solicitudes realizadas por parte del género femenino constituyen un promedio del 49,5% y las solicitadas por parte del género masculino ascienden a un 50,5%.
- **Entre 51 y 55 años:** se mantiene equilibrio respecto al género ya que las solicitudes realizadas por parte del género femenino constituyen un promedio del 53,79% y las solicitadas por parte del género masculino ascienden a un 46,21%.

- **Entre 56 y 60 años:** se mantiene equilibrio respecto al género ya que las solicitudes realizadas por parte del género femenino constituyen un promedio del 52,91% y las solicitadas por parte del género masculino ascienden a un 43,09%
- **Mayores de 61 años:** se mantiene equilibrio respecto al género ya que las solicitudes realizadas por parte del género femenino constituyen un promedio del 52,24% y las solicitadas por parte del género masculino ascienden a un 47,76%

Respecto a las **excedencias especiales por cuidado de menores**, que constituyen un promedio del 3,19%, no hay muestra representativa como para hacer el análisis respecto a la totalidad de sociedades, porque solo hay solicitudes en tres de ellas.

Las solicitudes están distribuidas por distintas franjas de edad (normalmente desde 31 y hasta 41 años) sin que haya un dato significativo que permita extraer conclusiones fundadas sobre el rango de edad.

Respecto a las **excedencias especiales por cuidado de familiares**, que constituyen un promedio del 4,34%, no hay muestra suficientemente representativa como para hacer el análisis respecto a la totalidad de sociedades, porque solo hay solicitudes en seis de ellas.

Así pues:

- En AYOSA hay una sola solicitud ejercitada por una mujer (en la franja mayor de 61 años), no siendo el dato comparable al no haber más solicitudes en dicha sociedad.
- En INVERSIONES Y EXPLOTACIONES TURÍSTICAS hay una sola solicitud ejercitada por una mujer (entre 41 y 45 años), no siendo el dato comparable al no haber más solicitudes en dicha sociedad.
- En PRODIGIOS hay dos solicitudes ejercitadas por mujeres (una en la franja de edad de 31-35 años y otra en la franja de edad mayor de 61 años), no siendo el dato comparable al no haber más solicitudes en dicha sociedad y sin que haya un dato significativo que permita extraer conclusiones fundadas sobre el rango de edad.

- En SARGAMASSA HOTELERA, S.A. hay una sola solicitud ejercitada por una mujer (en la franja mayor de 56-60 años), no siendo el dato comparable al no haber más solicitudes en dicha sociedad.
- En STARMEL HOTELS OP, S.L hay 4 solicitudes ejercitadas, 3 de ellas (75%) disfrutadas por mujeres (todas ellas de distintas franjas de edad) y una de ellas (25%) disfrutada por hombre, sin que haya un dato significativo que permita extraer conclusiones fundadas sobre el rango de edad.
- En MHI hay 7 solicitudes ejercitadas, 5 de ellas disfrutadas por mujeres (todas ellas de distintas franjas de edad) y dos de ellas disfrutadas por hombres, sin que haya un dato significativo que permita extraer conclusiones fundadas sobre el rango de edad.
- 

Según el número de hijos, podemos extraer las siguientes conclusiones:

- **Personas trabajadoras sin hijos:** Los promedios de los porcentajes que solicitan excedencia se mantienen en una línea neutra y proporcionada, oscilando el promedio de solicitudes en el 55,6% del género femenino y el 44,4% respecto al género masculino.
- **Personas trabajadoras con un hijo:** Los promedios de los porcentajes que solicitan excedencia se mantienen en una línea neutra y proporcionada, oscilando el promedio de solicitudes en el 55,1% del género femenino y el 44,9% respecto al género masculino.
- **Personas trabajadoras con dos hijos:** Los promedios de los porcentajes que solicitan excedencia aumentan ligeramente respecto a las solicitudes efectuadas por el género femenino, que ascienden (en promedio) al 68,7% frente al 31,28% relativo al género masculino.
- **Personas trabajadoras con tres hijos:** Los promedios de los porcentajes se mantienen similares respecto al cómputo anterior, ascendiendo el promedio de solicitudes efectuadas por el género femenino, al 66,66% frente al 33,33% relativo al género masculino.

Según la antigüedad, analizada esta materia (excedencias) con perspectiva de género y, podemos extraer las siguientes conclusiones:

- **Personas trabajadoras con menos de un año de antigüedad:** Todas ellas han sido solicitadas por el género masculino (100%) y todas ellas de la modalidad "Excedencia Voluntaria".

o **Personas trabajadoras con antigüedad de 1 a 6 años:** Los promedios de los porcentajes que solicitan excedencia se mantienen en una línea neutra y proporcionada, oscilando el promedio de solicitudes en el 55,2% del género femenino y el 44,8% respecto al género masculino.

o **Personas trabajadoras con antigüedad de 6 y 11 años:** Los promedios de los porcentajes que solicitan excedencia se mantienen en una línea neutra y proporcionada, oscilando el promedio de solicitudes en el 59% del género femenino y el 41% respecto al género masculino.

o **Personas trabajadoras con antigüedad de 11 y 16 años:** Los promedios de los porcentajes que solicitan excedencia aumentan respecto al género femenino, constituyendo el promedio de las solicitudes 72,2% frente al 27,8% relativo al género masculino.

Según tipo de contrato, cabe concluir:

o **contrato fijo:** Los promedios de los porcentajes que solicitan excedencia aumentan respecto al género femenino, constituyendo el promedio de las solicitudes 67,4% frente al 32,5% relativo al género masculino.

o **contrato Fijo-Discontinuo:** Los promedios de los porcentajes que solicitan excedencia se mantienen siempre en una línea neutra y proporcionada, oscilando el promedio de solicitudes en el 53,3% del género femenino y el 46,7% respecto al género masculino.

Según rango de Jerarquía, la mayoría de las excedencias se producen en el Personal Base (82,7%), siendo lógico y coherente al ser el colectivo más numeroso, el 15,7% son solicitadas por Mandos Intermedios y el 1,8% por Jefaturas y/o Direcciones. Al respecto:

o **Personas trabajadoras que forman parte del personal base:** aumentan respecto al género femenino, constituyendo el promedio de las solicitudes 64,33% frente al 35,65% relativo al género masculino.

o **Personas trabajadoras que forman parte de mandos intermedios:** se mantiene en una línea neutra y proporcionada, oscilando el promedio de solicitudes en el 44,4% del género femenino y el 55,6% respecto al género masculino.

o **Personas trabajadoras con puestos de Dirección:** se mantienen siempre en una línea neutra y proporcionada, oscilando el promedio de solicitudes en el 55,5% del género femenino y el 44,5% respecto al género masculino.

Según el tipo de jornada, la mayoría de las excedencias se solicitan por personas trabajadoras que tienen una jornada completa (35 a 40 horas), siendo ello también lógico y coherente al ser el colectivo más numeroso.

Así, el 97,4% de las excedencias son solicitadas por personas trabajadoras que ostentan jornadas de 35-40 horas, el 0,36% de las excedencias son solicitadas por personas trabajadoras que ostentan jornadas de 30-35 horas, el 0,73% de las excedencias son solicitadas por personas trabajadoras que ostentan jornadas de 25-30 horas y el 1,47% de las excedencias son solicitadas por personas trabajadoras que ostentan jornadas de 20-25 horas.

De este modo, el único porcentaje mínimamente representativo es el relativo a las solicitudes provenientes de personas que ostentan una jornada de 35-40 horas semanales, del que se deduce una línea proporcionada, oscilando el promedio de solicitudes en el 63,5% del género femenino y el 36,5% respecto al género masculino.

En cuanto a la **Reducciones de Jornada**, en el año 2022 se han disfrutado de un total de 686 de reducciones de jornada, correspondiendo estas solicitudes a 496 a mujeres (promedio de 72,3%) y 190 a hombres (promedio de 27,7%), por lo que las solicitudes ejercitadas por mujeres son ligeramente superiores a las solicitadas por hombres.

En las sociedades que más se han solicitado reducciones de jornada son MHI (35,5% del total) y PRODIGIOS (43,88%), siendo las sociedades con mayor número de personas trabajadoras (junto a STARMEL HOTELS OP, S. L.).

En aquellas sociedades en las que existe un número mínimamente representativo de reducciones de jornada puede observarse que los promedios de los porcentajes de solicitudes aumentan respecto al género femenino, siendo frecuente un promedio femenino entre el 65/80% de solicitudes frente a promedios de 35/20% de género masculino.

Según rangos de edad, el promedio de edad de las mujeres que solicitan reducciones de jornada, considerando las cifras de Grupo, es de 41,05 años, siendo similar al promedio de edad masculina, que es de 40 años.

Es en el rango de entre 36 y 40 años y entre 41 y 45 las franjas en las que más alto porcentaje de solicitudes se produce (24,7% y 24,1% respectivamente). En el primer rango, existe un mayor número de solicitudes por parte del género femenino (71,1%) frente a las realizadas por parte del género masculino (28,9%). En el segundo, también se observa un mayor número de solicitudes por parte del género femenino (70%) frente a las realizadas por parte del género masculino (30%).

Según la antigüedad, se observa que los porcentajes de solicitudes son bastante similares en las distintas franjas analizadas relativas a la antigüedad, sin que llame la atención ninguna franja en concreto por recibir mayor número de solicitudes.

Según el tipo de contrato, podemos extraer las siguientes conclusiones:

- La gran mayoría de reducciones se solicitan por personas trabajadoras que tienen contrato indefinido (promedio del 98,1%) frente al 1,9% que son solicitudes correspondientes a personas trabajadoras con contrato temporal. Ello es coherente ya que la presencia de contratos temporales en el Grupo, tal y como se ha analizado en este diagnóstico, es cada vez más reducida.
- Analizando las reducciones de jornada de personas trabajadoras que tienen contrato indefinido, se observa un mayor número de solicitudes por parte del género femenino (promedio del 73,8%) frente a las realizadas por parte del género masculino (1,9%).
- Analizando las reducciones de jornada de personas trabajadoras que tienen contrato temporal, se observa equilibrio respecto al género, correspondiendo un 45,2% al género femenino y un 54,8% al género masculino.

Por otra parte, según el rango de Jerarquía, cabe destacar que la mayoría de las reducciones se producen en el Personal Base, siendo el colectivo más numeroso. Así pues, el 91,5% de las reducciones son solicitadas por Personal Base, y el 8,5% son solicitadas por Mandos Intermedios.

Analizando las tres franjas jerárquicas con perspectiva de género, se extraen las siguientes conclusiones:

- Personas trabajadoras que forman parte del personal base: Los promedios de los porcentajes que solicitan reducción de jornada aumentan respecto al género femenino, constituyendo el promedio de las solicitudes 74,3% frente al 25,7% relativo al género masculino.
- Personas trabajadoras que forman parte de mandos intermedios: Los promedios de los porcentajes que solicitan reducción de jornada aumentan respecto al género femenino, constituyendo el promedio de las solicitudes 73,4% frente al 26,6% relativo al género masculino.

En cuanto al tipo de jornada, la mayoría de las reducciones de jornada se solicitan por personas trabajadoras que tienen una jornada completa, de 35 a 40 horas, siendo ello también lógico y coherente al ser el colectivo más numeroso.

Así pues, el 96,5% de las reducciones de jornada son solicitadas por personas trabajadoras que ostentan jornadas de 35-40 horas, el 1,75% de las reducciones de jornada son solicitadas por personas trabajadoras que ostentan jornadas de 30-35 horas, el 1,4% de las reducciones de jornada son solicitadas por personas trabajadoras que ostentan jornadas de 25-30 horas, el 0,14% de las reducciones de jornada son solicitadas por personas trabajadoras que ostentan jornadas de 20-25 horas y el 0,14% de las reducciones de jornada son solicitadas por personas trabajadoras que ostentan jornadas menores de 20 horas.



Puede observarse que el único porcentaje mínimamente representativo es el relativo a las solicitudes provenientes de personas que ostentan una jornada de 35-40 horas semanales.

Analizando este colectivo con perspectiva de género, observamos que los promedios se mantienen en una línea proporcionada, aunque ligeramente superior en el género femenino, donde alcanzan el 74,05% frente al 25,95% relativo al género masculino.

En cuanto a la distribución de la plantilla por “**Incorporaciones**”, se ha de indicar que en el año 2022 se han producido un total de 4.890 nuevas contrataciones de personas que no habían trabajado con anterioridad en el grupo, de las cuales:

- 2.775 han sido mujeres y 2115 han sido hombres, correspondiendo a un promedio del 56,75% y el 43,25% respectivamente.
- Destaca la contratación de mujeres que han supuesto 660 incorporaciones más que de hombres, un 13,50% más.

La gran mayoría de incorporaciones se producen mediante contrato indefinido (promedio del 78,6%) frente al promedio del 21,4% relativo a incorporaciones con contrato temporal. Ello es coherente ya que la presencia de contratos temporales en el Grupo, tal y como se ha analizado en este diagnóstico, es cada vez más reducida. Destaca:

- Se observa un mayor número de incorporaciones de personas del género femenino (promedio del 57%) frente a las incorporaciones del género masculino (promedio del 43%) con contrato indefinido.
- De las contrataciones producidas mediante contrato fijo, se hace constar que un 93% (porcentaje altamente representativo) de las mismas se refieren a contratos de naturaleza fijo-discontinuo, causado por la actividad de temporada que experimentan gran parte de hoteles que forman parte del Grupo. También en este tipo se observa un mayor número de incorporaciones por parte del género femenino (promedio del 61,3%) frente a las incorporaciones del género masculino (promedio del 38,3%).

Por su parte, la contratación temporal, en cuanto al género, constituye un 43% de incorporaciones femeninas frente a un promedio de 57% correspondientes al género masculino



En definitiva, se concluye, por tanto, que hay mayor número de incorporaciones de género femenino en lo que a contratos fijos se refiere y un porcentaje ligeramente superior masculino en lo que a contrataciones temporales se refiere.

La mayoría de las incorporaciones se producen para jornadas completas (94,9%), siendo que los promedios se mantienen en una línea proporcionada, aunque ligeramente superior en el género femenino, donde las incorporaciones alcanzan el 53,1% frente al 46,9% relativo al género masculino.

En cuanto a la materia de **nuevas incorporaciones**, se desprende del informe Diagnóstico que el promedio de edad de las mujeres que se incorporan es de 35,37 años, siendo similar (ligeramente superior) al promedio de edad masculina, que es de 33,6 años.

Cabe destacar que en general las nuevas incorporaciones mantienen equilibrio en las distintas franjas de edad analizadas, destacando ligeramente el género femenino en las franjas de edad de entre 36 a 45 años, así como también en la franja de entre 51 y 60 años, franjas más representativas en el análisis practicado.

La mayoría de las incorporaciones se producen en el Colectivo de Personal Base. Esto tiene sentido, en primer lugar, por tratarse del colectivo más numeroso y, en segundo lugar, porque la Empresa apuesta fuertemente por procesos de promoción interna para ir accediendo a puestos de responsabilidad, aprovechando así el talento interno y sirviendo igualmente de motivación para los mismos. Así el 97,9% de las promociones afectan a Personal Base, el 1,9% de las incorporaciones se refieren a mandos medios y el 0,04 al puesto de Dirección, siendo esta última una muestra que no es representativa, por ser además el colectivo menos numeroso y en el que no existe mucha rotación.

Analizando las tres franjas jerárquicas con perspectiva de género, se extraen las siguientes conclusiones:

- Incorporaciones de personal base (supone 97,9% de las incorporaciones), se observa que los promedios se mantienen en una línea proporcionada, correspondiendo un promedio de 54,4% al género femenino y un promedio de 45,6% al género masculino.
- Personas trabajadoras que forman parte de mandos intermedios: se observa que los promedios se mantienen en una línea proporcionada, correspondiendo un promedio de 51% de incorporaciones al género femenino y un promedio de 49% de incorporaciones al género masculino.
- Personas trabajadoras que ocupan puestos de Dirección: se observa que los promedios se mantienen en una línea proporcionada, correspondiendo un promedio de 50% de incorporaciones al género femenino y un promedio de 50% de incorporaciones al género masculino, siendo, no obstante, y como se ha apuntado una muestra que no es representativa (0,04 sobre el total de las incorporaciones).

En cualquier caso, puede observarse que, aunque existan puestos de trabajo de Direcciones o Jefaturas en los que históricamente haya predominado la concurrencia de género masculino, lo cierto es que, si analizamos las incorporaciones actuales, el porcentaje es equilibrado entre ambos géneros, lo que podría implicar que con el tiempo estos porcentajes vayan equilibrándose en un mayor número de áreas.

Por su parte, según el Grupo Profesional en el ALEH, la mayor parte de las incorporaciones se producen en el Grupo 2 ALEH (69,3%), seguido por las incorporaciones del Grupo 3 ALEH (28,8%), siendo que en el Grupo 2 destaca la contratación de personas de género femenino (63,2%) frente al 36,8% relativo al género masculino; por el contrario, en el Grupo 3 (28,8% respecto al total los promedios respecto a género se mantienen en una línea proporcionada, aunque destacando en este Grupo la contratación masculina, con un promedio del 63,1% frente al 36,9% relativo al género femenino.

En lo que se refiere a la distribución de la plantilla por “**Conversiones**”, cabe destacar que en el año 2022 se han producido un total de 1580 conversiones de contrato, correspondiendo 933 de ellas a mujeres (promedio del 59,05%) y 647 de ellas a hombres (promedio de 40,95%), lo que supone que los promedios respecto a género se mantienen en una línea proporcionada, aunque destacando en este Grupo la conversión de contratos temporales a indefinidos de género femenino, con un promedio del 58,44% frente al 41,66% relativo al género masculino.

De igual modo, de las conversiones realizadas, un 11,9% corresponden a conversiones de contratos de jornada a tiempo parcial a contratos a jornada completa, manteniendo la misma línea proporcionada entre géneros, destacando la conversión de contratos de género femenino, con un promedio del 63,49% frente al 36,51% relativo al género masculino.

Al hilo de lo anterior, del análisis de la distribución de la plantilla por **Promoción Interna**, se desprende que en el año 2022 se han producido un total de 595 promociones, correspondiendo 275 de ellas a mujeres (promedio del 46,2%) y 320 de ellas a hombres (promedio de 53,78%), proporción proporcionada en cuanto al género, y debiendo destacarse algunas de las sociedades por mayor número de mujeres promocionadas:

- COLON VERONA, donde han promocionado 6 mujeres (promedio del 85,71%) frente a un hombre (promedio del 14,29%).
- PRODIGIOS INTERACTIVOS, donde han promocionado 19 mujeres (promedio del 73,08%) frente a siete hombres (promedio del 26,92%).
- TURISMO DE INVIERNO, donde han promocionado 4 mujeres (promedio del 66,67%) frente a dos hombres (promedio del 33,33%).

La mayoría de las promociones se producen en el Colectivo de Mandos Medios (91,7%), el 7,5% afectan Personal Base, y el 0,6 al puesto Dirección, siendo esta última una muestra que no es representativa.

Analizando las tres franjas jerárquicas con perspectiva de género, se extraen las siguientes conclusiones:

- Los promedios de los porcentajes que promocionan en personal base aumentan respecto al género masculino, constituyendo el promedio de las promociones 71% frente al 29% relativo al género femenino
- El colectivo más representativo (91,7%) en cuanto a promociones es en personal Mando Medio, que mantiene una línea bastante proporcionada, correspondiendo un promedio de 47,6% de promociones al género femenino y un promedio de 52,4% de promociones al género masculino.

Ello implica que no existen impedimentos para desarrollar carrera profesional dentro del Grupo.

La mayoría de las promociones afectan a personas trabajadoras que tienen una jornada completa, de 35 a 40 horas, siendo ello también lógico y coherente al ser el colectivo más numeroso. Analizando este colectivo, con perspectiva de género, observamos que los promedios se mantienen en una línea proporcionada, donde el género femenino ocupa un 45% (258 de promociones son de mujeres) y el 55% corresponde al género masculino (316 de corresponden a hombres), siendo así que no se dan impedimentos relacionados con el género que dificulten la promoción interna en la empresa.

Por su parte, en cuanto a las promociones económicas que no llevan aparejado cambio de categoría, en el año 2022 se han producido un total de 192 promociones económicas sin cambio de categoría, correspondiendo 98 de ellas a mujeres (promedio del 51%) y 94 de ellas a hombres (promedio de 49%), destacando algunas de las sociedades del grupo por mayor número de mujeres promocionadas económicamente:

- MHI, donde han promocionado económicamente 71 mujeres (promedio del 58%) frente a 51 hombres (promedio del 42%).
- INVERSIONES Y EXPLOTACIONES TURÍSTICAS, donde han promocionado económicamente 5 mujeres (promedio del 71%) frente a 2 hombres (promedio del 29%).

De todo lo anterior se desprende que no existe ni se aprecia impedimento alguno para el desarrollo profesional ni la promoción profesional y/o económica al personal del Grupo Meliá, con independencia del género.

En el año 2022 se han producido un total de 4019 **bajas definitivas**, correspondiendo a 2.324 mujeres (promedio de 57,83%) y 1.695 hombres (promedio de 42,17%), por lo que se mantiene un equilibrio respecto al género.

Los principales motivos de las bajas causadas traen causa de la propia voluntad de las personas trabajadoras (suponiendo un 26,13% de promedio sobre el total de las bajas), de la no superación del periodo de prueba (suponiendo un 28,84% de promedio sobre el total de las bajas) y de las finalizaciones de contrato (suponiendo un 37,48% de promedio sobre el total de las bajas).

Según los análisis efectuados, las bajas por despido constituyen un promedio del 1,96% sobre el total de bajas, afectando ligeramente en mayor medida al género masculino, con un promedio de afectación de 63% frente al promedio de afectación del género femenino del 37%.

En el resto de los supuestos - jubilación, no superación del periodo de prueba, fin contrato, desistimiento, agotamiento de plazo de Incapacidad Temporal, fallecimiento, – se mantiene una equilibrada proporción entre ambos géneros, sin que se desprenda en sentido alguno afectación del género en estas modalidades de baja.

Cabe destacar las bajas por invalidez permanente, que suponen un promedio del 0,27% sobre el total de bajas (muestra poco representativa), afectando ligeramente en mayor medida al género masculino, con un promedio de afectación de 65,4% frente al promedio de afectación del género femenino del 34,6%.

Analizando esta materia (bajas definitivas) según rangos de edad, el promedio de edad de las mujeres que causan baja, considerando las cifras de Grupo, es de 38 años, siendo similar al promedio de edad masculina, que es de 35,9 años.

Se mantiene equilibrio de ambos géneros en casi todas las franjas de edad, si bien se incrementan las bajas en mujeres ligeramente en la franja de entre 41 a 45 años, al observar un mayor número de bajas por parte del género femenino (69,3%) frente a del género masculino (30,3%), acusándose algo más en la franja de edad de entre 56 y 60 años, ya que se observa un mayor número de bajas por parte del género femenino (75%) frente a las llevadas a cabo por parte del género masculino (25%).

Se mantiene esa línea paritaria en las bajas, según el tipo de contrato, ya que las bajas definitivas **en contrato indefinido**, impactan en el género femenino en un promedio del 49,2% y las del género masculino ascienden a un 50,8%; por su parte, las bajas definitivas de personas trabajadoras que tienen **contrato temporal**, suponen un promedio del 51,4% del género femenino y las del género masculino ascienden a un 48,6%.

La mayoría de las bajas impactan en el Personal Base, siendo lógico y coherente al ser el colectivo más numeroso. Así pues, el 97,5% de las bajas corresponden al Personal Base, el 2,2% corresponden a Mandos Intermedios y el 0,24% corresponden a puestos de Dirección, sin que estos últimos datos sean representativos por su escasa concurrencia.

- **personal base:** Los promedios de los porcentajes que causan baja se mantienen equilibrados, constituyendo el promedio femenino un 53,9% frente al 46,1% relativo al género masculino.
- **mandos intermedios:** Los promedios de los porcentajes que causan baja aumentan respecto al género masculino, constituyendo el promedio de 72,3% frente al 27,6% relativo al género femenino.

**Dirección:** Los promedios de los porcentajes que causan baja aumentan respecto al género masculino, constituyendo el promedio de 95,9% frente al 4,1% relativo al género femenino, siendo lógico que el porcentaje sea sustancialmente mayor en el género masculino ya que es más numeroso que el femenino en esta posición.

En cuanto a la materia relativa a **Formación**, destaca un leve predominio en la formación recibida por el género femenino (53,73%) sobre el número de horas de formación recibida por el género masculino (46,27%). De los análisis efectuados, destaca:

- La categoría de formación que tiene mayor afluencia es la relativa a formación en habilidades y competencias, realizada por un 40,87% de los hombres y un 33,63% de las mujeres.
- La segunda categoría más realizada (tanto por hombres como por mujeres) es la herramienta de información, siendo que, de la totalidad de los hombres, un 23,23% ha realizado esta formación y de la totalidad de las mujeres, un 24,55% ha realizado esta formación.

En este punto destaca la existencia de una modalidad específica de formación en materia de Igualdad, como parte del Itinerario de Formación Obligatoria de la Compañía y dirigido a todos los trabajadores. Se ha incluido este año, además, una formación específica en materia de prevención de acoso sexual o por razón de sexo.

De la categoría profesional personal base, el 54,68% de la formación recibida son mujeres (25.241 mujeres han recibido formación) y el 45,32% son hombres (20.917 hombres), observándose equilibrio razonable en cuanto a género se refiere.

De la categoría profesional de mandos medios, el 44,92% de la formación recibida son mujeres (5.112 mujeres han recibido formación) y el 55,08% son hombres (6.868 hombres), por lo que los promedios respecto a género se mantienen en una línea neutra y proporcionada.

De la categoría profesional Dirección, el 40,03% de la formación recibida son mujeres (715 mujeres han recibido formación) y el 59,97% son hombres (1.071 hombres).

Estos resultados en modo alguno implican que se ofrezca determinada formación en función del género, ya que de forma habitual van dirigida según el rol o el perfil, pero con independencia del género. El resultado trae causa más bien del propio reflejo de la composición de la plantilla, donde se puede observar que hay mayor porcentaje de mujeres en puestos base y mayor porcentaje de hombres en mandos intermedios y Dirección.

En materia de **Prevención de Riesgos Laborales (PRL)**, en relación con las evaluaciones de riesgo que se realizan sobre cada puesto de trabajo, la Compañía tiene integrada esta perspectiva de género, con carácter general y con carácter específico, incidiendo en las limitaciones que puedan ser observadas en el proceso para cada uno de los géneros, teniendo en cuenta que los riesgos de un puesto de trabajo son aplicables a todos los colaboradores.

Atendiendo al análisis de la información reflejada en el informe diagnóstico en materia de **salud laboral**, la gran mayoría son accidentes de trabajo (84,7 %) frente al 15,3 % que vienen derivados de accidentes in itinere, la mayoría de las bajas se concentran en bajas de corta duración (de 1 a 15 días de baja) de las que el 31% corresponde a género femenino y el 24,03 % de bajas son de corta corresponde a género masculino

Las bajas de larga duración (más de tres meses) constituyen un 9,07 % sobre el total, siendo sufridas por un 5,52 % de mujeres y un 3,56% de los hombres sobre los totales.

No existe así, una disparidad importante en cuanto al género en esta materia, si bien respecto al total de Bajas (analizadas en números absolutos y con independencia de la contingencia), se desprende que el género femenino alcanza el 59% de las bajas frente al 40,18 % de género masculino.

Siendo el análisis anterior realizado por números absolutos, también se ha tenido ocasión de acceder a distintos índices de siniestralidad, en los que el dato se obtiene respecto a una referencia comparativa, valorando la plantilla total, el número de horas trabajadas y los casos. De ello se deduce que el número de accidentes es superior en el género femenino (44,34%) que en el género masculino (38,03%), que puede verse justificado en el hecho de que la mayoría de los accidentes se producen en los Departamentos de F&B (52% aproximado de accidentes) y de Pisos (34% aproximado de accidentes), siendo este último un área de actividad que se encuentra mayoritariamente feminizado (87% mujeres y 13% hombres aproximadamente), lo que implica un impacto directo en el índice de incidencia aumentando así la media de mujeres que han sufrido accidentes en este último año, y ello, aunque la diferencia no es muy significativa (apenas un 6% de diferencia entre ambos géneros).

Por tramos de edad y género, considerando el cálculo en porcentajes sobre los totales de plantilla, que en trabajadores (hombres y mujeres) de hasta 25 años hay mayor incidencia. De 26 a 35 años baja el índice de incidencia observándose el menor índice de incidencia entre 46 y 55 años.

Por su parte, el índice de frecuencia es superior en el género femenino (26,29%) que en el género masculino (22,25%), justificado de nuevo por la mayor presencia del género femenino en el área de pisos, una de las áreas con mayor volumen de siniestralidad. No obstante, la diferencia entre ambos géneros no es muy significativa (apenas un 4 % de diferencia)

La mayor incidencia de absentismo se da en colaboradores a partir de 46 años: mujeres un 18% y hombres 14,5 %, siendo este análisis relativo al porcentaje vertical, esto es, de todas las mujeres que sufren absentismos por algún tipo de contingencia, el 18% de ellas tiene una edad superior a 46 años; mismo análisis realizado para el género masculino, siendo el porcentaje de estos de un 14,5% los que superan los 46 años. La gran mayoría se debe a absentismo por contingencia común incluyendo las enfermedades comunes y accidentes no laborales ya que la contingencia laboral apenas alcanza un 0,5%.

Por último, se procede con el análisis de las **adaptaciones de puesto llevadas a cabo en el año 2022 y las bajas por embarazo de riesgo.**

El Grupo Meliá lleva a cabo una correcta gestión, con el traslado al momento de la firma del contrato y siempre antes del inicio de la actividad, de información a la mujer sobre los riesgos laborales y las características legales de los procedimientos en el embarazo de riesgo.

Igualmente se ha analizado por el grupo la relación de puestos previstos para embarazadas, reseñando cada centro de trabajo todos los departamentos, puestos de trabajo y su horario.



Los apartados de calificación del riesgo para la embarazada (exento de riesgos, con limitaciones o incompatible) y los motivos (riesgos) son cumplimentados por el Médico del Trabajo y el Técnico Tutor del Servicio de Prevención, del centro de trabajo. Una vez cumplimentado, es validado por Vigilancia de la Salud del Servicio de Prevención.

En concreto, existe un protocolo utilizado cuando se notifica un embarazo con las adaptaciones de puesto, una limitación expresa emitida por el área de vigilancia de la salud, una adaptación por discapacidad por parte de un/a trabajador o trabajadora. En cuanto a embarazadas, según se establece en el Protocolo, los responsables de los centros de trabajo y los jefes de departamento deben tener la información suficiente y necesaria para poder gestionar de forma correcta las actividades de cualquier mujer embarazada o en periodo de lactancia natural que se encuentre bajo su mando, ya que, de otro modo, no se podrían activar los Protocolos previstos en esta materia. Así pues, cuando una mujer esté embarazada o en período de lactancia natural deberá comunicar su estado a la Empresa para que se tomen las medidas oportunas en relación con la protección de la maternidad.

En concreto, en el año 2022 se han llevado a cabo 87 adaptaciones de puesto de las 100 adaptaciones solicitadas, siendo que el resto de ellas no correspondían según el Protocolo de actuación.

De igual modo, existe la prestación de riesgo de embarazo, que se activa según el procedimiento establecido por la mutua de accidentes de trabajo, sin que la Empresa intervenga en dicha concesión. La empresa facilita la presentación de toda la documentación acreditativa necesaria para la tramitación de esta prestación.

En concreto, en el año 2022 hay 32 personas trabajadoras que han accedido a esta prestación. Cuando esta prestación no es concedida, la persona trabajadora puede optar por solicitar la baja por contingencias comunes (si se cumplen los requisitos para ello) o continuar trabajando hasta que legalmente corresponda.

A partir de aquí, en el informe Diagnóstico se procede al análisis cualitativo de las áreas objeto del presente Plan.

En materia de **Selección**, existe en el Grupo MELIÁ un Marco de Actuación aprobado en materia de Reclutamiento y Selección, que garantiza la estandarización de procesos y procedimientos en todas las actuaciones que se lleven a cabo en esta área (“Marco de actuación Selección y Contratación”), garantizando una elección profesional asegurando en todo momento el principio de igualdad, así como transparencia, imparcialidad e independencia.

La selección del personal es gestionada por un equipo constituido por profesionales cualificados, para aplicar técnicas y herramientas que calibren el ajuste persona-puesto (funciones o tareas a desarrollar), con ausencia de cualquier discriminación, predominando el género femenino.



La definición de los perfiles profesionales requeridos se basa en la cualificación, experiencia y conocimientos necesarios para el correcto desarrollo del puesto a cubrir, publicándose las ofertas de empleo con base a características objetivas, exigencias y condiciones del puesto. Igualmente, los canales utilizados para su difusión posibilitan que la información para supuestos de promoción llegue por igual a hombres y mujeres, utilizando un lenguaje no sexista, donde se evita el uso de palabras referidas al género de la persona, así como cuestiones concernientes a la raza, religión u orientación sexual de la misma.

En el grupo Meliá, los procesos de selección se encuentran estandarizados. Las entrevistas que se realizan en el proceso de selección, ya sea personal o grupal, es el elemento esencial e imprescindible del mismo, estandarizadas para ambos sexos. Las entrevistas pueden verse acompañadas de pruebas técnicas estandarizadas de evaluación de la personalidad, valoración de aptitud, etc. Sin que las técnicas y herramientas utilizadas favorezcan a ningún sexo en detrimento del otro, sin síntomas de discriminación y uso de un lenguaje neutro.

Destaca además que Grupo Meliá tiene instaurado una serie de Programas de reclutamiento, tales como Jornadas De Reclutamiento Masivo, Open Day (jornadas de puertas abiertas interactivas) y Talent Day, que aseguran una completa igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En 2022, se llevaron a cabo 22 jornadas (que engloban estos tres Programas referenciados), siendo el porcentaje de cobertura del 11,4 %.

Destaca por su parte, el **Departamento de Formación**, con objeto de desarrollar la política de la empresa en materia de capacitación técnica y profesional de sus empleados en sus distintos niveles de cualificación y responsabilidad, con un modelo formativo propio que apuesta por un aprendizaje continuo y experiencial que acompaña a las personas trabajadoras en su desarrollo profesional. Se apuesta así por una formación especializada y adaptada a las necesidades de cada equipo, con distintas metodologías y contenidos, tanto técnicos como competenciales.

Los programas de desarrollo profesional se basan en el modelo de aprendizaje 70/20/10, que incide en el aprendizaje y desarrollo profesional por tres vías:

- Un 10%, a través de la participación en actividades formales (cursos).
- Un 20%, a través de las relaciones profesionales y trabajo en equipo, mediante la interacción con otros, como compañeros de trabajo, mentores, supervisores o expertos en la materia
- Y el 70% restante, experiencia práctica en el trabajo.



Se impulsa con ello lograr el máximo desarrollo de los colaboradores, contando además con programas formativos para reforzar tanto el aprendizaje formal, como el aprendizaje social y el aprendizaje a través de la experiencia.

De forma anual, el equipo de *Learning & Talent Development* mantiene las siguientes actividades: Reuniones de Talent Meeting, Análisis de conclusiones del Talent Meeting, Diseño del plan de formación y proceso presupuestario asociado, Desarrollo y puesta en marcha de los programas globales de formación y desarrollo, Seguimiento de los programas y elaboración de un plan de mejora continua, Análisis del retorno (modelo Kirkpatrick) de cada programa.

Es relevante mencionar que el Grupo Meliá ofrece los cursos de formación a la totalidad de la plantilla según las necesidades que detectan los responsables de cada departamento/equipo de trabajo, con independencia de que en función del perfil de cada persona y sus preferencias puedan seleccionarse a unas personas trabajadoras u otras.

Adicionalmente, el Grupo Meliá cuenta con **E-Meliá**, una plataforma formativa para las personas trabajadoras de la Compañía, en el que se incluye un amplísimo catálogo de cursos de distintas temáticas. Entre ellas, se incluyen “programas formativos” que se encuentran enfocados en una trayectoria y promueven la adquisición de nuevas competencias para favorecer a la persona trabajadora su desarrollo profesional dentro de la Compañía.

Plantea, además, un modelo de Desarrollo en el Grupo Meliá (Modelo 70.20.10), para fomentar una cultura de desarrollo dentro de la organización, que promueve el crecimiento y la mejora continua de las personas trabajadoras, alineando sus habilidades y competencias con los objetivos y las necesidades de la empresa.

En estos Programas de Desarrollo rigen principios igualitarios, donde no hay lugar para la discriminación, y están enfocados en el perfil de la persona que se desarrolla sin que haya distinción en función del género de la persona que lo cursa.

Existen además los **procesos de promoción** a través de los cuales el profesional avanza en su carrera, accediendo a un puesto de mayor de responsabilidad que puede ir aparejado o no de algún cambio en sus condiciones económicas, garantizándose el principio de igualdad, así como su transparencia, imparcialidad e independencia, al basar la definición de perfiles en la cualificación, experiencia y conocimientos necesarios de la persona trabajadora para el correcto desarrollo del puesto a cubrir, llegando la información por igual a mujeres y hombres.

El departamento de **Organización y de Clasificación profesional** del Grupo Meliá es responsable de la definición de estructuras y valoración y descripción de las responsabilidades de los puestos de trabajo del Grupo Meliá. Estas funciones se realizan independientemente de la persona que ocupa la posición, por lo que no se realizan ni existen diferencias en cuestión del género.

En todo caso, las posiciones de hoteles ya vienen definidas y estructuradas en la norma convencional que resulta de aplicación. Tratándose la actividad principal del Grupo MHI la Hostelería, la clasificación profesional es la establecida en el Capítulo II del vigente Acuerdo Laboral estatal del sector de Hostelería (actual ALEH VI), que se aplica a nivel Nacional, sin perjuicio de que, adicionalmente, se apliquen a nivel regional los distintos Convenios de Hostelería/Hospedaje que existan en cada comunidad autónoma o, en su caso, provincias.

Por tanto, los criterios y sistemas de clasificación profesional obedecen a criterios objetivos, basados en el detalle de puestos de trabajo del Convenio Colectivo que resulta de aplicación y al marco general de grupos profesionales y áreas funcionales del VI ALEH.

De igual modo el VI Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería al que Grupo Meliá está sujeto define, de manera objetiva y precisa, cada uno de los **conceptos retributivos** a aplicar. De esta manera, con independencia del género se establecen pautas objetivas en materia salarial.

La retribución Grupo Meliá es transparente para todas las personas trabajadoras, dado que dicho Convenio Colectivo es público y contiene las tablas salariales para cada grupo profesional descrito.

El régimen de compensación del Grupo MHI, con salarios mínimos garantizados, se rige además por determinadas directrices, fijadas por la compañía, que se definen con base en los siguientes criterios:

- Tipología del hotel (marca, segmento, mercado).
- Volumen de habitaciones y número de puntos de venta, así como otras características particulares.
- Volumen de ingresos.
- Nivel de responsabilidad de la candidata o candidato. Informes retributivos del mercado donde opera el establecimiento, que el departamento de Compensación recibe habitualmente de consultoras especializadas de prestigio que confeccionan estudios en base a la información que recopilan y que se basan siempre en puestos o posiciones de trabajo.

Así, la estructura retributiva según la posición que ocupa la empleada o empleado, estableciéndose un salario fijo bruto anual, y una posible retribución variable porcentual (para puestos de responsabilidad) ligada a la consecución de una serie de objetivos generales y específicos medibles, y otros complementos salariales.

El Grupo Meliá, en la mayoría de los Convenios Colectivos, cuenta con premios excepcionales económicos (premios a la vinculación) a los que son accesibles todas las personas empleadas sin discriminación de ningún tipo, siempre que cumplan de forma objetiva con los requisitos establecidos a tales efectos.

Adicionalmente, se ofrece la posibilidad de adhesión a un sistema de retribución flexible (Ticket Transporte, Ticket guardería, Seguros de Salud), accesible a todas las personas trabadoras.

El Grupo Meliá ofrece mejoras para favorecer e impulsar el **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**, más allá de los beneficios generales contenidos en el Estatuto de los Trabajadores y Convenios Colectivos de aplicación en esta materia, poniendo a disposición de los empleados medidas que permiten conciliar el trabajo, la vida familiar, personal y laboral. Se procura, en definitiva, fomentar el respeto a los principios de: (i) igualdad y no discriminación, tanto en materia de conciliación como retributiva -al no conllevar minoración salarial- y (ii) corresponsabilidad familiar, en aquellos puestos de trabajo que, por su propia naturaleza, permitan una adaptación horaria con el correcto equilibrio organizativo y productivo.

Grupo Meliá cuenta con un **Departamento de Cultura**, cuyos principios rectores por los que se mueve, son Escuchar, Medir, Conectar y simplificar; con ello se pretende en definitiva generar una cultura homogénea que sirva de bandera para toda la Compañía y se diferencie en el mercado, salvaguardando su identidad, valores y fortalezas a nivel global y gestionando su diversidad.

A nivel de Cultura, destacan tres grandes proyectos implantados a nivel global en los centros de trabajo:

- **Performance Management**, para la gestión del talento interno dentro de la Compañía.
- **Meliá Escucha**, encuesta global para recoger la opinión de los colaboradores, con independencia de su género, de manera anónima y confidencial, sobre determinados aspectos de nuestra propuesta de valor.
- **Meliá Hablemos**, un espacio de interacción entre los empleados y empleadas de cada centro con la Dirección, con el objetivo de conocer de primera mano las novedades de la Compañía a través de sus líderes, y también recoger inputs de mejora del centro directamente desde la voz de sus empleados y empleadas.

**Infrarrepresentación femenina:** Como se recoge en la información contenida en el Informe Diagnóstico, el sector de la Hostelería es de los únicos sectores entre los grandes de la economía que se encuentra históricamente feminizado, aunque a pesar de tener una mayor representación, lo cierto es que los porcentajes se encuentran muy proporcionados.

No obstante, se observa infrarrepresentación femenina en las siguientes posiciones:

- o Adjunto/a a Dirección en sociedades como INEXTUR, MHI Y STARMEL HOTELS OP que, por su especialización, lo cierto es que se trata de posiciones muy concretas en las que cobra especial relevancia el desarrollo dentro del Hotel.

Hay que tener en cuenta que únicamente una persona por Hotel ocupa esta posición (o, como máximo, dos) por lo que, en aplicación de las políticas de promoción profesional que se describen seguidamente, la selección del personal que ocupa estas posiciones obedece a criterios objetivos y ajenos a cualquier posible discriminación.

- Jefe/a de Cocina: Siendo una posición de especial relevancia y jerarquía en los Hoteles, con salarios elevados, se observa en general que, en su inmensa mayoría son posiciones ocupadas por hombres.

Ahora bien, también, resulta necesario ponerlo en relación con la propia estructura de posiciones inferiores, empezando con la de Cocinero/a que es el punto de partida para llegar a ocupar cargos de mayor nivel jerárquico.

En este sentido, se puede ver que las mujeres ocupan un porcentaje medio del 25% -siendo esta una posición de menor responsabilidad jerárquica-, por lo que, dada también la infrarrepresentación femenina en la base de desarrollo para subir a un mayor nivel, queda de manifiesto que la progresión a niveles superiores tiene una incidencia mayor en hombres (por ser mayoría en los niveles inferiores) que en mujeres.

Se concluye por tanto que la infrarrepresentación femenina en estas posiciones resulta ajena a un motivo discriminatorio, sino que es consecuencia de que la base general para ascender a tal posición está también masculinizada.

Se detecta, sin embargo, que otras jefaturas - como Jefe/a de Ventas - están equilibradas en cuestiones de género, con carácter general, lo que viene a demostrar que las políticas de contratación y desarrollo de la Compañía son de carácter objetivos, ajenas a motivos de género, sino basadas en criterios de capacitación, igualdad de oportunidades y en términos de experiencia, formación y competencias.

Lo mismo ocurre en Departamento de Recursos Humanos o Calidad, donde destaca el género femenino e igualmente existen distintas posiciones de responsabilidad que incluyen Direcciones y Jefaturas.

Otras circunstancias resultan más residuales, tales como la categoría de Jefe/a Técnico (Jefe/a de servicios Técnicos, dedicado, especialmente, a labores de mantenimiento del Hotel) que, por sus propias funciones y la falta de personal femenino para postularse a estos puestos de trabajo, resulta inviable paliar una cuestión que se viene a producir en el mercado, con carácter general.

En cualquier caso, los procesos selectivos en Grupo Meliá se basan en criterios objetivos e igualitaria, entre otros, utilizando material y elementos no discriminatorios.

La promoción interna, que es abundante, y el desarrollo de carreras profesionales se lleva a cabo a través de mecanismos igualitarios, valorando el mérito, profesionalidad, conocimientos técnicos, experiencia y capacidades de cada una de las personas, excluyendo cualquier criterio que pueda entenderse discriminatorio.

La empresa cuenta con un **Protocolo para la prevención y tratamiento del Sexual y/o por razón de Sexo.**

Se han incoado en el último año cuatro Protocolos Antiacoso por razón sexual, siendo que, en dos expedientes se ha procedido con el archivo de actuaciones por no haberse detectado por parte de la persona Instructora indicios para determinar la eventual concurrencia de Acoso sexual y en los otros dos expedientes se ha concluido con la existencia de indicios. En estos casos, la actuación de la Empresa ha sido rotunda, habiendo procedido al despido disciplinario de la persona denunciada ante la determinación de existencia de indicios de Acoso sexual.

Por otra parte, el Grupo Meliá cuenta con un **Departamento de Comunicación**, responsable de la estrategia e implantación de la comunicación corporativa en la relación con grupos de interés, tanto internos como externos, sujeto a una concreta “Política de Comunicación”.

El objetivo es construir, mantener y mejorar las relaciones entre la organización y sus públicos, rigiéndose por los principios de transparencia, objetividad, ética, coherencia, igualdad y no discriminación, además de utilizar un lenguaje igualitario, inclusivo y no sexista y acorde para su comprensión e interpretación en el marco cultural y de valores de los diferentes países donde MHI está presente.

Se muestran planes anuales de comunicación en los que se incorporan acciones de sensibilización sobre el medio ambiente, la diversidad, la no discriminación y la igualdad, entre otros.

Se facilita la accesibilidad a la información veraz de la Compañía, habilitando diferentes canales de comunicación y escucha, tales como la página web corporativa, sala de prensa, notas de prensa y newsletters, buzón de comunicación, redes sociales, informe anual, encuestas de feedback, etc.



## V. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA, VIGENCIA Y PERIODICIDAD

En el presente ejercicio 2023, el Grupo MELIÁ realizó su Informe de Auditoría Retributiva de conformidad con lo dispuesto en los artículos 5 a 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, el cual obedece a la intención de identificar, de manera clara y transparente, las eventuales desviaciones y, al mismo tiempo, prevenir y corregir mediante medidas concretas que permitan seguir progresando en que el sistema retributivo del Grupo cumple con los principios de igualdad entre hombres y mujeres en materia retributiva.

El informe se realizó de manera consolidada sobre la base de las distintas sociedades del Grupo, en aras de facilitar su interpretación y establecer los criterios de manera conjunta. Se han extraído los datos, conforme a la legislación vigente, de la información salarial de las nóminas de las personas trabajadoras del Grupo de 2022.

Se ha de destacar que el Grupo Meliá está configurado por 17 sociedades, con centros de trabajo ubicados en todo el territorio nacional. Por lo que la aplicación de las distintas normas autonómicas y provinciales viene a determinar, en gran medida, la retribución correspondiente por las tablas salariales de cada Convenio Colectivo de aplicación. De ahí que los salarios de la mayor parte de la plantilla se corresponden con las Tablas Salariales del Convenio Colectivo de aplicación al centro de trabajo.

Se llevó a cabo un análisis de puestos de trabajo, a fin de que la comparativa de los datos fuera sobre una base equilibrada y ajustada a la realidad, pudiendo comparar las eventuales desviaciones sobre criterios de objetividad y razonabilidad.

Según se recoge en el informe, el sistema y metodología utilizado para la valoración de puestos de trabajo en el análisis del Registro Salarial cumple con los estándares requeridos para realizar la comparativa entre puestos de igual valor y extractar las conclusiones, así como las posibles medidas correctoras en caso de detectarse desviaciones, en términos de equivalencia.

Ha de destacarse que en el seno de la Comisión Negociadora se acordó que, ante la ausencia de un sistema de clasificación y equiparación de puestos de trabajo de igual valor al margen del que establece el Convenio Colectivo, la Auditoría recoja una agrupación de puestos de trabajo en atención a los Grupos Profesionales del VI Acuerdo Laboral Estatal para el sector de Hostelería, de aplicación en las sociedades del Grupo, con un Registro Salarial específico para cada sociedad que lo compone. De este modo, se han analizado los datos retributivos (medias y medianas) en la agrupación regulada en el Capítulo II del VI ALEH, conforme a sus tres grupos profesionales.

De este modo, el análisis en materia de igualdad retributiva entre hombres y mujeres obedece a principios de equidad y equivalencia, de tal manera que se manejan los datos sobre una comparativa real, en concordancia al espíritu de la norma.

Se ha de tener en consideración, sin perjuicio de las justificaciones precisas en caso de detectarse desviaciones, las siguientes incidencias que pueden afectar y que resultan ajenas a la voluntad del grupo MHI:

- Los salarios de la mayor parte de la plantilla se corresponden con las Tablas Salariales del Convenio Colectivo de aplicación a cada centro de trabajo.
- La cuantía de las retribuciones y, en su caso, sus complementos, quedan marcados por el Convenio Colectivo.
- La categoría del establecimiento (estrellas del Hotel) implica diferencias en un mismo puesto en distintos Hoteles, por el nivel de especialización y responsabilidad en el servicio prestado.
- La existencia de distintas operaciones mercantiles en procesos de adquisición de Hoteles y fusión de sociedades, con la repercusión en materia laboral (subrogación de la plantilla), que implica el mantenimiento y el respeto de condiciones consolidadas.
- La aplicación de distintas normativas a lo largo del tiempo, que ha determinado, al mismo tiempo, la consolidación de algunos conceptos salariales (como la antigüedad) que han sido suprimidos posteriormente en posteriores actualizaciones del Convenio Colectivo.
- En este sentido, como apuntaba la CEOE en el año 2002, “El 46% de los convenios ha eliminado o congelado el plus de antigüedad” (fuente: publicación de El Periódico de fecha 14 de julio de 2003), tendencia que se ha ido incrementando en todos los sectores en los últimos años. Tales incidencias, como es obvio, pueden dar lugar a desviaciones salariales ajenas a la voluntad de la empresa y a criterios discriminatorios o cuestiones de género, sino a criterios normativos o bien a complementos salariales que han sido consolidados únicamente para una parte del personal con mayor antigüedad.

De conformidad con lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, y ello en concordancia con lo dispuesto en el artículo 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se justifican en el Informe de Auditoría Retributiva, de forma objetiva, las eventuales desviaciones superiores al 25% de un género frente al otro que se identifican en el Registro Salarial.

Como conclusión inicial, se ha de indicar que el registro por Grupos Profesionales no arroja brecha igual o superior al 25% en ninguna de las sociedades analizadas, lo que supone que, desde un primer análisis se observa un evidente equilibrio en materia retributiva, siendo las posibles desviaciones meramente anecdóticas, que permite colegir la igualdad retributiva que, de forma general, se produce en las políticas salariales del Grupo Meliá siendo meramente anecdóticas las eventuales desviaciones en el conjunto de las personas trabajadoras que configuran la plantilla, justificadas todas ellas con motivos objetivos ajenos a cuestiones de género.

En concreto, de las 17 sociedades analizadas, únicamente en cuatro de ellas existe una diferencia superior al 25% de un género frente al otro y en 8 puestos de trabajo del total analizado para una plantilla de más de 11.000 personas trabajadoras.

1. **Meliá Hotels International, S.A:**

Se detectan desviaciones retributivas superiores al 25% de un género frente al otro, justificado por los siguientes en los puestos de trabajo:

- **Contable**, con una brecha del 28,92% del hombre frente a la mujer, que queda justificada por cuestiones ajenas a la Empresa, dado que el contrato laboral de la persona con mayor salario fue objeto de subrogación desde la empresa Tryp, que supuso el mantenimiento de determinados complementos e incentivos, según recoge el propio informe.
- **Encargado/a de economato**, con una diferencia del 40,65% de la retribución total a favor de la mujer, frente al salario medio de los hombres. Esta desviación viene provocada, en primer lugar, por la aplicación de distintos Convenios Colectivos (diferencias ya suponen más de un 15% del salario base fijado en las tablas salariales), amén de la mejora existente en los complementos salariales (5.048,54 euros anuales) en el salario garantizado y un complemento de puesto (3.300 euros anuales) como compensación a la doble función desarrollada por la mujer que ocupa este puesto de trabajo.
- **Mozo/a de habitación**, en este supuesto también encontramos una diferencia del 54,17% del salario medio de los hombres -de un total de 45 hombres-, a favor de la única mujer que ocupa este puesto en esta sociedad. En este caso, las diferencias, una vez más, vienen derivadas de la aplicación de distintos Convenios Colectivos, circunstancia esta que resulta ajena a la voluntad de la Compañía. Afecta igualmente un complemento de puesto de trabajo que se abona, como concepto fijo, sobre la base de una mayor responsabilidad a ejercer atendiendo a la categoría del establecimiento: en el caso de la mujer presta sus servicios en un hotel de lujo, Gran Meliá, lo que supone una mayor categoría de establecimiento y, por consiguiente, mayor salario; además de un complemento de antigüedad consolidado y nocturnidad que no aplica en el caso de los hombres.

También se aprecian diferencias en los importes de los complementos extrasalariales con fuente en el Convenio Colectivo, lo que resulta ajeno a la voluntad de la Compañía.

2. **Inversiones y Explotaciones Turísticas, S.A. (INEXTUR):**

Se detectan desviaciones en el puesto de trabajo de Jefe/a de Administración con una brecha del 27,77% en la retribución media a favor del género masculino frente al femenino. Esta situación se deriva de las reestructuraciones organizativas acaecidas en los últimos años, en virtud de las cuales se ha elevado a una posición jerárquica superior a la persona que desarrolla sus funciones en la zona de Sitges (por capacidad, formación y responsabilidad), un hombre, quien ha asumido íntegramente la gestión y coordinación de la Administración de dos Hoteles, mientras que las personas de administración cuyo cargo ocupado es ocupado por mujeres, mantienen consolidado su puesto de trabajo pero existe diferencia en materia de funciones y responsabilidades, ya que la otra persona ocupa una posición jerárquica, de hecho, superior; motivo por el cual perciben retribuciones inferiores, lo que ha provocado la diferencia en la retribución media entre ambos géneros.

3. **S'Argamassa Hotelera, S.L:**

En esta sociedad se observan diferencias en los siguientes puestos de trabajo:

- **Animador/a:** Con una desviación del 41,54% del salario medio en los hombres (1) frente a las mujeres (2). La desviación viene determinada con complementos retributivos heterogéneos: mientras que en el caso de las mujeres el salario está fijado en el Convenio Colectivo, con una mejora voluntaria del 18%, siendo sus salarios equilibrados entre sí; mientras que en el caso del hombre tiene un salario específico, garantizado por ocupar el puesto en un Club de playa de lujo (Nikki Beach), siendo la actividad de animación fundamental para el éxito del negocio. Además, este centro, por su especialidad y público al que se dirige, tiene implantado un sistema retributivo propio, y se aplica un complemento denominado "Service Charge", en sustitución de las propinas, que no aplica en el resto de supuestos, siendo ello ajeno a una cuestión de género.
- **Jefe/a de sector,** con una diferencia del 35,40% superior en el caso de los hombres (7) frente a las mujeres (2). La diferencia parte de la tipología y especialidades propias del establecimiento, en cada caso, siendo determinante en el caso del Nikki Beach con un régimen retributivo específico, e incluye el complemento de "service charge" y un salario variable del 10% que no aplica en el resto de centros de trabajo por los motivos indicados.

Destacar que, si se obvian las dos excepciones mencionadas, por su especificidad, la media general del resto de salarios en esta categoría, aplicando criterios idénticos, arroja una diferencia de apenas un 0,14% lo que evidencia que, a circunstancias equiparables, el equilibrio entre ambos géneros es patente.

4. **Starmel Hotels OP, S.L:**

En esta sociedad se observan diferencias en los siguientes puestos de trabajo:

- **Jefe/a de personal**, puesto de trabajo en el que se aprecia una desviación del 38,39% a favor del género masculino frente al femenino, que se justifica, por nivel de responsabilidad y número de trabajadores, que perciba un salario garantizado superior, con independencia del género de la persona que ocupa este cargo. Amén de ello, los centros de trabajo de esta sociedad están ubicados en Comunidades Autónomas distintas (Andalucía, Canarias e Islas Baleares), por lo que ya se observa una diferencia sustancial en el salario base que resulta aplicable por Convenio Colectivo. Por último, todas estas personas que ocupan cargo de Jefatura tienen una retribución variable del 10% sobre el salario garantizado que, al tratarse de una base inferior por los motivos objetivos ya expuestos, también arroja una diferencia en el bonus anual percibido.
- **Jefe/a de recepción**, Se aprecia en esta sociedad una brecha del 26,06% a favor de los puestos ocupados por hombres. Así, en este caso, la persona con mayor salario se trata de un Jefe de Recepción en un Hotel de 799 habitaciones y que gestiona a un equipo a cargo de más de 23 personas. En cambio, el puesto de trabajo ocupado por una mujer gestiona un equipo de 9 personas, aparte de tener un salario base derivado de las Tablas Salariales del Convenio Colectivo de aplicación muy inferior al resto.

Como conclusión, los Registros Salariales por Grupos Profesionales del ALEH VI agrupando los distintos puestos de trabajo, reflejan el equilibrio retributivo entre ambos sexos, no apreciándose divergencias significativas ni una brecha superior al 25% en los términos que contiene la Ley. En todo caso, las eventuales desviaciones traen causa en unas situaciones de hecho específicas de cada caso, que quedan justificadas mediante circunstancias objetivas por razón de responsabilidades, funciones y competencias aparejadas al puesto o bien del Convenio Colectivo, que vienen a neutralizar cualquier discriminación en materia retributiva.

## VI. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

### a) Objetivos cualitativos:

#### OBJETIVOS GENERALES

- Que la plantilla se conciencie e implique con la igualdad y la corresponsabilidad.
- Mantener una política firme frente al acoso por razón de sexo y de carácter sexual.
- Cooperar con las Administraciones, Poderes y Organismos para alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

### - CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA

- Potenciar la aplicación efectiva entre mujeres y hombres desde el compromiso de la dirección y las políticas de RRHH y difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar conjunta y globalmente.

### - PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Garantizar la aplicación en toda la organización de sistemas objetivos de selección de personal bajo el principio de igualdad removiendo los obstáculos que puedan interferir para su aplicación efectiva.
- Avanzar en una composición equilibrada de plantilla en cuanto a la presencia de hombres y mujeres en las diferentes áreas, grupos y categorías profesionales, adoptando medidas de acción positiva en los procesos de selección. Potenciar las acciones que favorezcan la participación de mujeres en procesos de selección donde tengan menor representación.
- Realizar un seguimiento general de la contratación desde la perspectiva de género, especialmente en los contratos fijos discontinuos y a tiempo parcial, con el fin de corregir posibles desequilibrios.

### - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.

### - FORMACIÓN

- Desarrollar acciones formativas para el desarrollo profesional y la promoción dentro de la empresa especialmente dirigida a la promoción de la mujer en aquellos puestos en los que tenga menor representación. Asegurar el acceso de la formación a toda la plantilla.
- Acompasar los objetivos del Plan de Igualdad con acciones formativas en igualdad para toda la plantilla.

### - PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Garantizar la objetividad y no discriminación en los sistemas de promoción y ascenso. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

### - TIEMPO DE TRABAJO/ CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

- Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.
- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
  - Potenciar las acciones que favorezcan la participación de mujeres en procesos de selección y promoción donde estas tengan menor representación en niveles profesionales, puestos y tipo de contrato.
- RETRIBUCIÓN
  - Garantizar a través de la transparencia retributiva, la igualdad entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor y corrección de las diferencias que puedan detectarse.
- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
  - Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral mediante la información y sensibilización y actuar con determinación ante la presentación por parte de la plantilla de una denuncia.
- VIOLENCIA DE GÉNERO
  - Divulgar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo así en mayor medida a su protección y mantenimiento de actividad laboral
- SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
  - Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.
- COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
  - Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación sean accesibles a toda la plantilla.

**b) Objetivos cuantitativos:** aquellos que se obtienen de las medidas concretas que más adelante se desarrollan.

En este sentido, es interés declarar que el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.



## VII. MEDIDAS A ADOPTAR Y PLAZOS DE EJECUCIÓN. IDENTIFICACIÓN DE MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS PARA SU IMPLEMENTACIÓN, CALENDARIO DE ACTUACIONES Y SISTEMA DE SEGUIMIENTO.

Tras haber detectado en el Diagnóstico las necesidades y fortalezas, es necesario acordar las actuaciones a realizar dentro del seno del Grupo MELIÁ, y las personas que lo forman, para solventar aquellas situaciones y características del empleo y negocio que puedan poner en riesgo la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como los recursos y las áreas responsables de su implantación.

De acuerdo con lo anterior, se establecen las siguientes líneas de actuación: Acciones a implantar:

- Las áreas en las que se aplicarán las acciones varían según los resultados del diagnóstico. Es importante señalar que las acciones a implantar que puedan suponer una mejora de las condiciones de trabajo establecidas por ley o convenio colectivo, no deben confundirse con derechos ya adquiridos y/o reconocidos.
- Asimismo, las medidas que se proceden a recoger incluyen, en su caso, una descripción de la medida, plazo en el que se prevé implementar la medida y órgano o figura encargada de ejecución y correcta ejecución de la medida.

|             |  |
|-------------|--|
| BLOQUE<br>1 | BLOQUE 1: CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA |
|-------------|--|

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1** Potenciar la aplicación de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres desde el compromiso de la dirección y las políticas de RRHH y difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar conjunta y globalmente

| MEDIDAS  | INDICADORES DE SEGUIMIENTO   | ÁREA/DPT RESPONSABLE    | PLAZO EJECUCIÓN   | REVISIÓN   |
|--|--|-------------------------|---|--|
| 1. Publicitar en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa sobre la igualdad de oportunidades. Eslogan.   | Nº de ofertas con compromiso publicitado/Nº de ofertas publicitadas        | Talent&Culture VP       | 2 meses desde la firma del plan                             | Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem 2024<br>Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2025 Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2026<br>- Memoria Final: 2027 |
| 2. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla. | -Sección dedicada a la igualdad establecida en los tabloneros de anuncios. | Corporate Communication | -Primer semestre 2024                                       | Reunión Comisión de seguimiento; 2º semestre 2024  |
| 3. Incorporar la igualdad entre mujeres y hombres como principio fundamental haciendo referencia de ello tanto en la documentación corporativa como en el plan de negocio y líneas estratégicas de la empresa.             | -Evidencias en documentación del plan de negocio, RSC etc.                 | Sustainability VP       | -6 meses desde la firma del plan, durante toda su vigencia. | Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem 2024<br>Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2025 Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2026<br>- Memoria Final: 2027 |
| 4. Dedicar un espacio en la Memoria Anual (Informe de gestión anual) a la Igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.  | Memoria Anual. (informe de gestión Anual)                                  | Sustainability VP       | -6 meses desde la firma del plan, durante toda su vigencia. | Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem 2024<br>Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2025 Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2026<br>- Memoria Final: 2027 |

**III PLAN DE IGUALDAD DE MELIÁ, COPIA EXCLUSIVA PARA  
LOS REPRESENTANTES LEGALES DE L@S TRABAJADOR@S**



|   |   |                                 |   |  |
|---|---|---------------------------------|---|--|
| 5. Comunicación institucional a toda la plantilla del compromiso de la empresa instando a toda la organización a seguir estos principios en todas las políticas de la empresa.  | -Realización y publicación de los principios.   | Corporate Communication         | 2 comunicaciones:<br>-Primer semestre año 2024.<br><br>-Primer semestre año 2026                | Reunión Comisión de seguimiento;<br>2º semestre 2024<br><br>- Memoria Final: 2027  |
| 6. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras (selección de personal, formación etc..) del compromiso de la compañía con la igualdad de oportunidades siendo una recomendación que actúen siguiendo estos principios.  | Muestreo de empresas colaboradoras informadas.  | Service Procurement             | -Primer semestre 2024   | Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem 2024<br>Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2025 Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2026<br>- Memoria Final: 2027 |
| 7. Informar a los centros franquiciados, en gestión o en alquiler del plan de igualdad, las directrices básicas y el compromiso de realización para una gestión uniforme.   | -Centros franquiciados informados, información trasladada.  | Port Folio Management & JV's VP | Primer semestre 2024 y durante toda la vigencia   | Reunión Comisión de seguimiento; 2º semestre 2024  |
|   | -Comunicación realizada.  | Corporate Communication         |   |  |
| 8. Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres a través de campañas internas anuales con la participación de la comisión de seguimiento. El objetivo será dar a conocer entre la plantilla los objetivos del plan de igualdad, así como sus avances.                               |   |                                 | Primer semestre 2024<br>-Primer semestre 2025<br>-Primer semestre 2026<br>-Primer semestre 2027 | Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem 2024<br>Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2025 Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2026<br>- Memoria Final: 2027 |
| 9. En el seno de la comisión de seguimiento se elaborará una encuesta para realizar entre la plantilla, incluyendo todas las áreas contenidas en el plan de igualdad (acceso y selección, formación, retribución etc..)   | Puesta en común de la encuesta y metodología.<br><br>-Encuesta realizada e informe de resultado.  | Comisión de seguimiento         | -Primer semestre año 2027   | - Memoria final  |
| 10. Difundir la existencia dentro de la empresa de una persona responsable de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Y la forma de canalizar las demandas sobre esta materia. La persona designada estará específicamente formada como "agente de igualdad". | Nombre de la persona responsable en materia de igualdad difundido por los diferentes canales de Comunicación interna.<br><br>-Información a la Comisión de seguimiento sobre la formación de persona responsable. | Organization&Compensation       | -Primer semestre 2024   | Reunión Comisión de seguimiento; 2º semestre 2024  |
| 11. Habilitar un correo electrónico con acceso de la comisión de seguimiento para dudas y litigios respecto al plan de igualdad.  | Correo habilitado y difundido.  | IT VP                           | -Primer semestre 2024   | Reunión Comisión de seguimiento; 2º semestre 2024  |

|                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| BLOQUE 2                            | BLOQUE 2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN |
| A/ SELECCIÓN Y ACCESO A LA EMPRESA; |   |

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1** Garantizar la aplicación en toda la organización de sistemas objetivos de selección de personal bajo el principio de igualdad removiendo los obstáculos que puedan interferir para su aplicación efectiva.

| MEDIDAS  | INDICADORES DE SEGUIMIENTO  | ÁREA/DPT RESPONSABLE | PLAZO EJECUCIÓN   | REVISIÓN   |
|--|---|----------------------|---|--|
| 1. Evitar en las ofertas de empleo publicitadas por cualquier medio, cualquier término, expresión o imagen que pueda contener una discriminación por razón de sexo o que pudiera ser considerado como tal por potenciales candidatos/as  | -Nº de ofertas revisadas/Nº de ofertas o anuncios totales                             | Talent&Culture VP    | Desde la Firma durante toda la vigencia   | Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem 2024<br>Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2025 Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2026<br>- Memoria Final: 2027 |
| 2. Realización de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad específica para los procesos de selección, a las personas que participan de estos procesos con el fin de garantizar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias.   | -Nº de formaciones realizadas/Nº de personas que participan en procesos de selección. | Talent&Culture VP    | Primer semestre 2024.<br>Confirmar contenido con Comisión seguimiento<br><br>-Primer semestre 2026 ( si hubiera nuevas incorporaciones en este colectivo) | Reunión Comisión de seguimiento;<br>2º semestre 2024<br><br>- Reunión Comisión de seguimiento; 2º semestre 2026  |
| 3. Revisar y modificar, en su caso, el procedimiento estandarizado de selección, para asegurarnos de que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista), que no incluyan cuestiones no relacionadas con el CV y/o con el ejercicio del puesto. El procedimiento incluirá un capítulo específico para una selección no sexista (sesgos inconscientes) . | Proceso de selección revisado.  | Talent&Culture VP    | -Primer semestre 2024.  | Reunión Comisión de seguimiento;<br><br>2º semestre 2024   |
| 4. Se realizará una comunicación a todas las personas que intervienen en la selección de personal recordando los principios en estas materias acorde con los objetivos de contratación según el plan de igualdad. (si existen medidas de acción positiva etc.. )   | - Comunicación realizada.   | Talent&Culture VP    | -Primer semestre 2024.  | Reunión Comisión de seguimiento;<br>2º semestre 2024   |

| OBJETIVO ESPECÍFICO 2; Avanzar en una composición equilibrada de plantilla en cuanto a la presencia de hombres y mujeres en las diferentes áreas, grupos y categorías profesionales, adoptando medidas de acción positiva en los procesos de selección. Potenciar las acciones que favorezcan la participación de mujeres en procesos de selección donde tengan menor representación. |  |                      |   |   |
|---|--|----------------------|---|---|
| MEDIDAS   | INDICADORES DE SEGUIMIENTO   | ÁREA/DPT RESPONSABLE | PLAZO EJECUCIÓN                           | REVISIÓN  |
| 1. Adoptar, en la medida de lo posible, medidas de acción positiva de incorporación del sexo menos representado en aquellas áreas, grupos y categorías con desequilibrios detectados por encima del 70%.  | -Procesos de selección en los que se han aplicado medidas de acción positiva. /% de representación de cada sexo por área, grupo y categoría. | Talent&Culture VP    | Desde la firma durante toda la vigencia.  | - Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem 2024<br>- Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2025<br>- Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2026<br>- Memoria Final: 2027 |
| 2. Ampliar, si fuera necesario, las fuentes de reclutamiento con el objetivo de tener mujeres candidatas para los puestos donde se encuentren subrepresentadas (Servicios Regionales de empleo, centro de formación profesional, Asociaciones y Fundaciones de Mujeres entre otras)   | -Centros/fundaciones etc.. contactados.<br><br>-Contrataciones realizadas a través de las mismas.  | Talent&Culture VP    | Desde la firma durante toda la vigencia.  | - Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem 2024<br>- Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2025 - Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2026<br>- Memoria Final: 2027    |
| 3. Recoger información sobre los impedimentos constatados en la búsqueda de personas de determinado sexo para puestos vacantes.   | -Informe de los impedimentos encontrados.  | Talent&Culture VP    | -Primer semestre 2025.                    | Reunión Comisión de seguimiento; 2º semestre 2025   |
| 4. En los procesos de selección para los puestos donde existe menor representación de mujeres, en la última terna deberá quedar representación de mujeres candidatas antes de pasar a la última fase de la selección final, siempre que se hayan presentado al proceso de selección y reúnan los requisitos del puesto.   | Muestreo: Nº personas candidatas/Nº de personas preseleccionadas/Nº de personas seleccionadas.   | Talent&Culture VP    | Desde la firma, durante toda su vigencia. | - Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem 2024<br>- Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2025<br>- Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2026<br>- Memoria Final: 2027 |
| 5. Revisar, en las descripciones de puestos, que en los requisitos no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).  | Análisis de un muestreo  | Talent&Culture VP    | -Primer semestre 2024                     | Reunión Comisión de seguimiento 2º semestre 2025  |

**III PLAN DE IGUALDAD DE MELIÁ, COPIA EXCLUSIVA PARA  
LOS REPRESENTANTES LEGALES DE L@S TRABAJADOR@S**



**SERVICIOS MELIÁ ANDALUCÍA**

|   |   |                   |                                   |   |
|---|---|-------------------|-----------------------------------|---|
| 6. Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados.   | Colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.   | Talent&Culture VP | Durante toda la vigencia del plan | Reunión Comisión de seguimiento; 2º semestre 2024 y 2026  |
| 7. Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres. | Muestreo de comunicaciones de vacantes a tiempo completo realizadas. / Nº de personas a quienes les aplica la medida desagregados por sexo. | HR Managers       | Durante toda la vigencia del plan | Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem 2024<br>Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2025<br>Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2026<br>- Memoria Final: 2027 |
| 8. Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura.  | Muestreo de ofertas en puestos masculinizados.  | Talent&Culture VP | Segundo semestre de 2024          | Reunión Comisión de seguimiento 1º semestre 2025  |

B/. CONTRATACIÓN;

OBJETIVO ESPECÍFICO 1 Realizar un seguimiento general de la contratación desde la perspectiva de género, especialmente en los contratos fijos discontinuos y a tiempo parcial, con el fin de corregir posibles desequilibrios.

| MEDIDAS   | INDICADORES DE SEGUIMIENTO  | ÁREA/DPT RESPONSABLE | PLAZO EJECUCIÓN                           | REVISIÓN  |
|---|---|----------------------|---|---|
| 1. Informar de todas las vacantes que se produzcan en contratos indefinidos sin discontinuidad en el tablón de anuncios del hotel.  | -Nº de comunicaciones realizadas por vacante producidas<br><br>-Nº de transformaciones de fijos discontinuos en indefinidos sin discontinuidad desagregado por sexos. | HR Managers          | Desde la firma, durante toda su vigencia. | - Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem 2024<br><br>- Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2025<br><br>- Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2026<br>- Memoria Final: 2027 |
| 2. Antes de acudir a la contratación externa, la empresa procurará cubrir la vacante mediante promoción interna, teniendo en cuenta la distribución por sexos de ese puesto             | -Relación de publicación interna de vacantes.   | Talent&Culture VP    | Desde la firma, durante toda su vigencia. | - Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem 2024<br>- Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2025<br>- Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2026<br>- Memoria Final: 2027         |
| 3. Estudiar las posibilidades de reducir el número de contrataciones a tiempo parcial en los puestos que las mujeres son mayoritarias, aumentando las contrataciones a tiempo completo. | -Puestos y centros de trabajo analizados en el estudio.   | Talent&Culture VP    | Segundo semestre 2.024                    | - Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem 2024<br>- Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2025<br>- Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2026<br>- Memoria Final: 2027         |



**III PLAN DE IGUALDAD DE MELIÁ, COPIA EXCLUSIVA PARA  
LOS REPRESENTANTES LEGALES DE L@S TRABAJADOR@S**



**SERVICIOS MELIÁ ANDALUCÍA**

|  |  |                              |  |   |
|--|--|------------------------------|--|---|
| <p>4. Dentro del % de contratación obligatoria de personas con discapacidad, contratar de forma equilibrada a personas de ambos sexos siempre que lo permitan las candidaturas.</p>                | <p>-Nº de mujeres y hombres con discapacidad/Nº de personas con discapacidad contratadas.</p>                                      | <p>Talent&amp;Culture VP</p> | <p>Desde la firma durante toda la vigencia.</p>  | <p>- Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem<br/>2024<br/>- Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem.<br/>2025<br/>- Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem.<br/>2026<br/>- Memoria Final: 2027</p> |
| <p>5. Potenciar la medida de acción positiva de que, cumpliendo con los requisitos del puesto e idoneidad, accedan las mujeres a las vacantes de puestos en los que estén menos representadas.</p> | <p>-Relación de los puestos donde las mujeres están menos representadas.<br/>-Contrataciones llevadas a cabo en estos puestos.</p> | <p>Talent&amp;Culture VP</p> | <p>Desde la firma, durante toda su vigencia.</p> | <p>- Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem<br/>2024<br/>- Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem.<br/>2026<br/>- Memoria Final: 2027</p>   |

| BLOQUE 3   |   | CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (CAPÍTULO NUEVO)   |                           |  |  |
|--|---|--|---------------------------|--|--|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 1 Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional |   |  |                           |  |  |
|  | MEDIDAS   | INDICADORES DE SEGUIMIENTO   | ÁREA/DPT RESPONSABLE      | PLAZO EJECUCIÓN  | REVISIÓN   |
|  | 1- Actualizar la valoración de puestos de trabajo con base en una actualización de los perfiles de puestos de trabajo y la equiparación de categorías equivalentes en los diferentes convenios de aplicación. Para la valoración de los puestos se priorizará el sistema publicado por el Ministerio, si no se utiliza ésta se realizará siempre cumpliendo lo establecido en la normativa. | Descripción y valoración de puestos de trabajo.  | Organization&Compensation | La medida se empezará a desarrollar desde el primer año desde la firma; Último trimestre 2024<br>Finalizada en el segundo año desde la firma; Último trimestre 2025. | Reunión comisión de seguimiento Segundo Semestre 2025      |
|  | 2-Anualmente se enviará a las áreas responsables de la contratación/promoción las categorías con infrarrepresentación de mujeres.   | Informe anual enviado  | Personal Administration   | Desde primer semestre de 2025  | Reuniones de seguimiento 2º semestre de 2025, 2026 y 2027. |
|  | 3- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino, y revisar que la clasificación profesional se ajusta al principio de igualdad.  | Denominaciones neutras y sistema de clasificación profesional utilizado en la empresa. | Organization&Compensation | Segundo semestre 2024.   | Reunión comisión de seguimiento 1er semestre 2025.         |

| BLOQUE 4  |   | FORMACIÓN  |                      |  |  |
|---|---|--|----------------------|--|--|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 1 Acompasar los objetivos del plan de igualdad con acciones formativas en igualdad para toda la plantilla y Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general. |   |  |                      |  |  |
|   | MEDIDAS   | INDICADORES DE SEGUIMIENTO   | ÁREA/DPT RESPONSABLE | PLAZO EJECUCIÓN                                      | REVISIÓN   |
|   | 1- Realización de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación con el fin de garantizar la objetividad en todos los procesos, incluyendo la perspectiva de género y evitando sesgos y estereotipos. | Nº de personas formadas en igualdad en la selección/Nº de seleccionadores/as participantes en el proceso de selección.<br>Nº de personas formadas en igualdad en la promoción/Nº de seleccionadores/participantes en los procesos de promoción.<br>Nº de personas formadas en igualdad en la formación/Nº de personas con responsabilidad en la formación.<br>-Contenidos de la formación. | Talent&Culture VP    | Primer semestre 2024                                 | Reunión Comisión de Seguimiento 2º Semestre 2024 |
|   | 2. Impartir formación en igualdad específica para las personas de la RLPT   | Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo  | Talent&Culture VP    | Segundo semestre 2025                                | Reunión Comisión de Seguimiento 1º Semestre 2026 |
|   | 3. Formar en materia de igualdad a la Comisión de seguimiento, preferiblemente en formato presencial o aula virtual.  | Nº de integrantes de la Comisión de seguimiento formados   | Talent&Culture VP    | Primer semestre 2024                                 | Reunión Comisión de Seguimiento 2º Semestre 2024 |
|   | 4-Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluidos el personal de mando. La empresa atenderá las eventuales incidencias que pudieran darse.   | Nº de cursos con módulos de igualdad/nº de cursos impartidos.  | Talent&Culture VP    | Primer semestre 2024                                 | Reunión Comisión de Seguimiento 2º Semestre 2024 |
|   | 5-Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.  | Revisión de contenidos   | Talent&Culture VP    | Segundo semestre 2024                                | Reunión Comisión de Seguimiento 2º Semestre 2024 |
|   | 6. Formar al personal directivo y mandos intermedios en igualdad de oportunidades y violencia de género.  | Nº de integrantes del personal directivo y mandos formados/Nº de integrantes del personal directivo y mandos   | Talent&Culture VP    | Desde la vigencia del plan. Segundo semestre de 2025 | Seguimiento anual: 2º semestre 2024, 2025 y 2026 |

OBJETIVO ESPECÍFICO 2 Desarrollar acciones formativas para el desarrollo profesional y la promoción dentro de la empresa especialmente dirigida a la promoción de mujeres a aquellos puestos en los que tenga menor representación. Asegurar el acceso de la formación a toda la plantilla

|  | MEDIDAS  | INDICADORES DE SEGUIMIENTO  | ÁREA/DPT RESPONSABLE | PLAZO EJECUCIÓN   | REVISIÓN  |
|--|--|---|----------------------|---|---|
|  | 1- Revisar los criterios de acceso a los distintos cursos del plan de formación y establecer la posibilidad de que la persona trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (tanto los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla, que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo profesional) | Nº de veces que se aplica. Revisión de los criterios  | Talent&Culture VP    | Segundo semestre 2025   | Reunión Comisión de Seguimiento 1º Semestre 2026  |
|  | 2. Realizar un seguimiento del acceso a la formación de las personas que han manifestado su deseo de promocionar.  | Nº de personas formadas/Nº de personas que han solicitado la formación para la promoción. Información desagregada por sexo. | Talent&Culture VP    | Desde la firma durante toda la vigencia                       | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027                 |
|  | 3-Incorporar en las acciones formativas de los planes de desarrollo horizontal, a las personas del sexo menos representados en esa ocupación, previa información entre el personal que quiera optar a dicho cambio. .  | Nº de personas formadas/Nº de personas que han solicitado la formación para la promoción. Información desagregada por sexo. | Talent&Culture VP    | Desde la firma durante toda la vigencia                       | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027                 |
|  | 4-Realizar la formación obligatoria dentro de la jornada y, preferiblemente, dentro del horario laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales  | Nº de horas de formación obligatoria dentro y fuera de la jornada / horario desagregadas por sexo                           | Talent&Culture VP    | Desde 2º semestre de 2024 y durante toda la vigencia del Plan | * Reunión Comisión de Seguimiento 1º semestre de 2025 y durante cada año de vigencia del Plan // Memoria final 2027 |

**III PLAN DE IGUALDAD DE MELIÁ, COPIA EXCLUSIVA PARA  
LOS REPRESENTANTES LEGALES DE L@S TRABAJADOR@S**



|  |   |  |                   |                      |  |
|--|---|--|-------------------|----------------------|--|
|  | 5- Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas. | Informe de formación   | Talent&Culture VP | Primer semestre 2025 |  |
|  | 6. Revisar y, en su caso, adecuar desde la perspectiva de género, los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos) para evitar sesgos de género y estereotipos.   | Nº de materiales revisados/Nº de manuales-materiales editados. | Talent&Culture VP | Primer semestre 2024 | Reunión Comisión de Seguimiento 2º Semestre 2024 |
|  | 7. Realizar formación en competencias digitales (intranet y todas las aplicaciones informáticas en la empresa) para toda la plantillas.   | Nº de personas que reciben la formación                        | Talent&Culture VP | Primer semestre 2024 | Reunión Comisión de Seguimiento 2º Semestre 2024 |

| BLOQUE 5 5. PROMOCIÓN PROFESIONAL  |   |  |                      |   |   |
|--|---|--|----------------------|---|---|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 1 Garantizar la objetividad y no discriminación en los sistemas de promoción y ascenso. Incrementar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa para corregir la masculinización de puestos y áreas |   |  |                      |   |   |
|  | MEDIDAS   | INDICADORES DE SEGUIMIENTO   | ÁREA/DPT RESPONSABLE | PLAZO EJECUCIÓN                         | REVISIÓN  |
|  | 1- En igualdad de condiciones y méritos, en cualquier proceso de promoción, tendrán preferencia las mujeres en aquellos puestos, funciones o grupos en las que se encuentren menos representadas. | Nº de veces en que se ha aplicado esta medida de acción positiva.  | Talent&Culture VP    | Primer semestre 2024                    | Reunión Comisión de Seguimiento 2º Semestre 2024  |
|  | 2- Analizar los datos de las promociones según el puesto de trabajo, tipo de contrato y jornada.  | Nº de personas a tiempo parcial, con jornada reducida y fijas discontinuas que optan por promocionar/Nº de personas según indicadores que promocionan. | Talent&Culture VP    | Desde la firma durante toda la vigencia | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |
|  | 3- Informar a la persona candidata, sobre los motivos de rechazo para promocionar, indicando los posibles puntos de mejora.   | Informe de comunicaciones realizadas.  | Talent&Culture VP    | Desde la firma durante toda la vigencia | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |
|  | 4- Garantizar la difusión a toda la plantilla de las vacantes que puedan ser cubiertas mediante promoción.  | Informe sobre medios de difusión de las vacantes utilizados.   | Talent&Culture VP    | Desde la firma durante toda la vigencia | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |
|  | 5. Revisar el lenguaje, imágenes y estereotipos, en todo el proceso del plan de desarrollo.   | -Nº de procesos de ofertas- formaciónmateriales (planes de desarrollo) revisados/Nº total de procesosformación -materiales.                            | Talent&Culture VP    | -Primer semestre 2024                   | Reunión Comisión de seguimiento 2º semestre 2024  |

**III PLAN DE IGUALDAD DE MELIÁ, COPIA EXCLUSIVA PARA  
LOS REPRESENTANTES LEGALES DE L@S TRABAJADOR@S**



**SERVICIOS MELIÁ ANDALUCÍA**

|  |   |   |                              |   |  |
|--|---|---|------------------------------|---|--|
|  | <p>6-Realizar un estudio sobre la incidencia del sexo en los planes de desarrollo, valorando las causas, en aquellos planes en los que se detecte un marcado desequilibrio entre hombres y mujeres, y establecer, medidas correctoras desde la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad</p> | <p>*Documento del estudio estadístico //<br/>*Análisis contrastado de la participación de mujeres en estos planes //<br/>*Propuestas de corrección si fuera necesario</p> | <p>Talent&amp;Culture VP</p> | <p>Segundo semestre 2024</p>                    | <p>Reunión Comisión de seguimiento 2º semestre 2024</p>  |
|  | <p>7-Realizar entrevistas de desarrollo personal a las personas con deseo de promocionar para actualizar sus perfiles profesionales y conocer sus potencialidades</p>   | <p>*Informe con el nº de personas informantes de su deseo de promocionar // *Nº perfiles de personas trabajadoras revisados</p>   | <p>Talent&amp;Culture VP</p> | <p>Segundo semestre 2024</p>                    | <p>Reunión Comisión de seguimiento 2º semestre 2024</p>  |
|  | <p>8-.Facilitar canales para comunicar el deseo de promocionar.</p>   | <p>-Acceso creado</p>   | <p>Talent&amp;Culture VP</p> | <p>-Segundo semestre 2024</p>                   | <p>Reunión Comisión de seguimiento 2º semestre 2024</p>  |
|  | <p>9.Realizar un seguimiento de que la información de las vacantes que se produzcan llega a la plantilla.</p>   | <p>Muestreo de nº de comunicaciones realizadas por vacante producidas.</p>  | <p>Talent&amp;Culture VP</p> | <p>Desde la firma durante toda la vigencia.</p> | <p>*Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027</p> |
|  | <p>10. Seguimiento del porcentaje de mujeres en los planes de desarrollo a Adjuntas, Dirección, Subdirección, Dirección residente y a Dirección de hoteles.</p>   | <p>Nº de mujeres incluidas en los PD de los puestos especificados/Nº total de personas seleccionado en cursos indicados.</p>  | <p>Talent&amp;Culture VP</p> | <p>Desde la firma durante toda la vigencia.</p> | <p>*Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027</p> |
|  | <p>11. Seguimiento de los hombres y mujeres promocionadas, en los puestos de Adjuntas a dirección, subdirección, dirección de hoteles, para que a lo largo de la vigencia del presente plan de igualdad, garantizar como mínimo el 50% de promociones.</p>                                      | <p>-Nº de mujeres promocionadas/Nº de personas promocionadas en los puestos señalados en la medida.</p>   | <p>Talent&amp;Culture VP</p> | <p>Desde la firma durante toda la vigencia.</p> | <p>*Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027</p> |



**III PLAN DE IGUALDAD DE MELIÁ, COPIA EXCLUSIVA PARA  
LOS REPRESENTANTES LEGALES DE L@S TRABAJADOR@S**



**SERVICIOS MELIÁ ANDALUCÍA**

|  |   |   |                      |  |   |
|--|---|---|----------------------|--|---|
|  | 12. Se informará a la Comisión de Seguimiento de los criterios establecidos para la promoción a cada puesto (perfil profesional, requisitos del puesto, formación etc.. )   | -Información de los criterios.  | Talent&Culture VP    | Desde la firma durante toda la vigencia. | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |
|  | 13. Analizar la posibilidad de disponer de una herramienta de registro de las posibles promociones de cada centro de trabajo para poder realizar un seguimiento de las mismas desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento. | Avances   | Talent&Culture VP    | -Segundo semestre 2024                   | -Reunión Comisión de seguimiento 2º semestre 2024   |
|  | 14. Se analizará y hará un estudio en el seno de la comisión de seguimiento, del contenido de la vacante y otras causas que puedan ser obstáculo para que se presenten mujeres a puestos de responsabilidad.  | -Estudio realizado.   | Comisión Seguimiento | Primer semestre 2025                     | Reunión Comisión de seguimiento 2º semestre 2025  |
|  | 15. Potenciar el uso de la herramienta MyPlace a través de los Comités de Empresa para facilitar la recopilación de datos sobre nivel de estudios y formación de la plantilla.  | Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo                                       | RLPT                 | Primer semestre 2025                     | Reunión Comisión de seguimiento 2º semestre 2025  |
|  | 16. Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la empresa.   | Número de acciones de visualización de las mujeres promocionadas. Contenido de estas. Canales utilizados. | Talent&Culture VP    | Desde la firma durante toda la vigencia. | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |

BLOQUE 6

6. CONCILIACIÓN FAMILIAR

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

|  | MEDIDAS   | INDICADORES DE SEGUIMIENTO   | ÁREA/DPT RESPONSABLE                  | PLAZO EJECUCIÓN                          | REVISIÓN   |
|--|---|--|---------------------------------------|--|--|
|  | 1. Difundir internamente que los derechos de conciliación incluyen a las parejas de hecho formalmente constituidas.   | - Información incluida en los comunicados.   | Corporate Communication               | Desde la firma durante toda la vigencia. | * Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |
|  | 2. Utilizar los canales de comunicación interna de la empresa (tabloneros de anuncios, Portal,) para informar de las novedades legislativas a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que vaya contemplando la legislación y las mejoras de la empresa. Todas las comunicaciones sobre conciliación se realizarán con un enfoque del uso corresponsable de mujeres y hombres evitando perpetuar roles de género. | Nº de informaciones, comunicados colgados en los tabloneros de anuncios/Nº de centros.   | Hr Managers/Organization&Compensation | Desde la firma durante toda la vigencia. | * Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |
|  | 3. Establecer que las personas que se acogen a una jornada distinta de la completa por motivos familiares se le facilitará tanto los cursos de formación como los procesos de promoción dentro de su jornada. En caso de que no fuera posible, se buscará la solución de mutuo acuerdo.   | - Nº de mujeres y hombres que participan en formación y/o son promocionados estando disfrutando de algún derecho relacionado con la conciliación.  | Talent&Culture VP                     | Desde la firma durante toda la vigencia. | * Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |
|  | 4. Las personas que se encuentren en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.  | - Nº de mujeres y hombres que participan en formación y/o son promocionados estando disfrutando de algún derecho relacionado con la conciliación.  | Talent&Culture VP                     | Desde la firma durante toda la vigencia. | * Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |
|  | 5- Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de las solicitudes de adaptación de jornada sin reducción y reducción de jornada por centro de trabajo y puesto, detallando las concedidas con la concreción horaria solicitada y las que se ha denegado dicha concreción.  | Nº de adaptaciones/reducciones solicitadas. // Motivo de la solicitud: Cuidado de menor, mayor, persona con discapacidad etc.. y grado de parentesco con la persona trabajadora // Resultado (aceptadas/denegadas según solicitud) | Personal Administration               | Desde la firma durante toda la vigencia. | * Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |

**III PLAN DE IGUALDAD DE MELIÁ, COPIA EXCLUSIVA PARA  
LOS REPRESENTANTES LEGALES DE L@S TRABAJADOR@S**



**OBJETIVO ESPECÍFICO 2 Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.**

|  | MEDIDAS   | INDICADORES DE SEGUIMIENTO   | ÁREA/DPT RESPONSABLE                  | PLAZO EJECUCIÓN                                 | REVISIÓN   |
|--|---|--|---------------------------------------|---|--|
|  | <p>1. Conceder permisos retribuidos de hasta 72 horas anuales a las personas trabajadoras que se estén sometiendo personalmente a un tratamiento de técnicas de reproducción asistida, previa justificación.</p>  | <p>*Nº de veces que se ha solicitado // * Nº de veces que se ha aplicado // *Nº de veces que se ha denegado y causas</p> | <p>Personal Administration/Hotels</p> | <p>Desde la firma durante toda la vigencia.</p> | <p>*Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027</p> |
|  | <p>2- Se facilitará un máximo de 8 horas retribuidas al año para asistencia de tutorías en los colegios o consulta médica para acompañar a menores a cargo o familiares hasta el primer grado de consanguinidad que, por motivos de edad, accidente o discapacidad no puedan valerse por sí mismas, salvo que el Convenio Colectivo regule un permiso superior, en cuyo caso aplicará este, no siendo posible su acumulación al mismo permiso con el fin de aumentar el número de días ni acumulable de un año para otro.</p> <p>Una vez agotado el permiso de 8 horas, podrá solicitarse permiso no retribuido / recuperable por estas mismas causas.</p> <p>En ambos casos, estos permisos habrán de justificarse debidamente y preavisarse con, al menos, 5 días de antelación salvo que no sea posible, en cuyo caso se justificará la imposibilidad de cumplir con el preaviso junto con el motivo de la ausencia.</p> | <p>*Nº de veces que se ha solicitado // * Nº de veces que se ha aplicado // *Nº de veces que se ha denegado y causas</p> | <p>Personal Administration/Hotels</p> | <p>Desde la firma durante toda la vigencia.</p> | <p>*Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027</p> |
|  | <p>3- La empresa facilitará en la medida de lo posible la movilidad geográfica voluntaria por motivos de cuidado de personas dependientes (menores y familiares)</p>  | <p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado. En su caso, indicar causa de las solicitudes denegadas.</p>              | <p>Personal Administration/Hotels</p> | <p>Desde la firma durante toda la vigencia.</p> | <p>*Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027</p> |
|  | <p>4- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 34.8 del ET, todas las personas trabajadoras, de mutuo acuerdo con la empresa, podrán concretar su jornada sin necesidad de reducción durante el primer año posterior al nacimiento o adopción.</p>  | <p>*Nº de veces que se ha solicitado // * Nº de veces que se ha aplicado // *Nº de veces que se ha denegado y causas</p> | <p>Personal Administration/Hotels</p> | <p>Desde la firma durante toda la vigencia.</p> | <p>*Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027</p> |
|  | <p>5- Posibilitar que los permisos retribuidos establecidos por Convenio Colectivo o cualquier otra norma legal, por motivos de enfermedad grave, intervención quirúrgica y hospitalización puedan ser disfrutados en días laborables. De mutuo acuerdo con la Empresa, se podrán disfrutar en días alternos o en jornadas parciales siempre que se mantenga el hecho causante.</p>   | <p>*Nº de veces que se ha solicitado // * Nº de veces que se ha aplicado // *Nº de veces que se ha denegado y causas</p> | <p>Personal Administration/Hotels</p> | <p>Desde la firma durante toda la vigencia.</p> | <p>*Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027</p> |

**III PLAN DE IGUALDAD DE MELIÁ, COPIA EXCLUSIVA PARA  
LOS REPRESENTANTES LEGALES DE L@S TRABAJADOR@S**



**SERVICIOS MELIÁ ANDALUCÍA**

|  |   |                                |  |   |
|--|---|--------------------------------|--|---|
| 6- Facilitar la unión de las vacaciones al permiso por nacimiento.   | Nº de veces que se ha aplicado  | Personal Administration/Hotels | Desde la firma durante toda la vigencia. | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |
| 7- La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial a decisión de la persona trabajadora.  | Informar a la plantilla en Meliá Home   | Personal Administration/Hotels | Desde la firma durante toda la vigencia. | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |
| 8- Posibilidad de solicitar de adaptación de la jornada temporalmente por estudios necesarios para el puesto. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.   | Informar a la plantilla en Meliá Home   | Personal Administration/Hotels | Desde la firma durante toda la vigencia. | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |
| 9-En los casos en los que ambos progenitores trabajen en el mismo centro de trabajo con menores de 12 años, se procurará, en la medida de lo posible, equilibrar los turnos de trabajo.  | Informar a la plantilla en Meliá Home   | Personal Administration/Hotels | Desde la firma durante toda la vigencia. | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |
| 10- Valorar la posibilidad de realizar una distribución irregular o no diaria de la jornada reducida, con especial atención para familias monoparentales o divorciados/as en régimen de custodia compartida, pudiendo incluso acumularla en días completos, contando con el mutuo acuerdo de la empresa.   | Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.             | Personal Administration/Hotels | Desde la firma durante toda la vigencia. | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |
| 11- Establecer la posibilidad de una excedencia, con derecho a reserva del puesto, por el tiempo necesario para las personas en trámites de adopción internacional. Con un máximo de 3 meses en un año   | *Nº de veces que se ha solicitado // * Nº de veces que se ha aplicado // *Nº de veces que se ha denegado y causas | Personal Administration/Hotels | Desde la firma durante toda la vigencia. | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |
| 12 - La empresa adaptará, en la medida de lo posible, el cambio de turno con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as u otras situaciones para padres o madres separados/divorciados o cuya guardia y custodia recaiga en uno de los dos progenitores  | *Nº de veces que se ha solicitado // * Nº de veces que se ha aplicado // *Nº de veces que se ha denegado y causas | Personal Administration/Hotels | Desde la firma durante toda la vigencia. | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |
| 13- 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 en los casos recogidos en el art. 37.6 ( reducción de jornada para el cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado de menor afectado por cancer o cualquier otra enfermedad grave). Esta reducción se podrá acumular en jornadas completas cuando así sea solicitado por la persona trabajadora. | *Nº de veces que se ha solicitado // * Nº de veces que se ha aplicado // *Nº de veces que se ha denegado y causas | Personal Administration/Hotels | Desde la firma durante toda la vigencia. | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |
| 14- Facilitar, en la medida de lo posible, la adaptación del turno de trabajo a los horarios de los centros educativos o asistenciales, tanto especiales como ordinarios a las personas trabajadoras que tengan la tutela de una persona con discapacidad a partir del 33% y sean monoparentales/monomarentales o hijos/as únicos en caso de que la persona con discapacidad sean sus progenitores.  | *Nº de veces que se ha solicitado // * Nº de veces que se ha aplicado // *Nº de veces que se ha denegado y causas | Personal Administration/Hotels | Desde la firma durante toda la vigencia. | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3; Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre la plantilla.**

|  | MEDIDAS  | INDICADORES DE SEGUIMIENTO         | ÁREA/DPT RESPONSABLE | PLAZO EJECUCIÓN                              | REVISIÓN  |
|--|--|------------------------------------|----------------------|--|---|
|  | 1.Realizar campañas interna informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los trabajadores sobre las medidas de conciliación existentes.   | Comunicados específicos realizados | Talent&Culture VP    | Primer semestre 2025 // Primer semestre 2027 | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre 2026 // Memoria Final 2027                             |
|  | 2. Realizar una campaña el día nacional de la conciliación y corresponsabilidad familiar (23 de marzo), promoviendo el compromiso de la empresa con esta materia y la igualdad, para promover esta cultura entre todo el personal. | Campaña y contenido                | Talent&Culture VP    | Desde la firma durante toda la vigencia.     | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |

|          |                                  |
|----------|----------------------------------|
| BLOQUE 7 | 7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA |
|----------|----------------------------------|

|  |
|--|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 1 Potenciar las acciones que favorezcan la participación de mujeres en procesos de selección y promoción donde estas tengan menor representación en niveles profesionales, puestos y tipo de contrato. |
|--|

|  | MEDIDAS  | INDICADORES DE SEGUIMIENTO  | ÁREA/DPT RESPONSABLE | PLAZO EJECUCIÓN           | REVISIÓN  |
|--|--|---|----------------------|---------------------------|---|
|  | 1- Procurar que en los procesos de selección y promoción exista representación de mujeres en puestos de jefatura o de acceso para un futuro puesto de responsabilidad y que están actualmente masculinizados como son; Cocina, Sala, Economato y Servicios Técnicos y puestos de dirección. Se garantizará la transparencia y objetividad porque se basen en la idoneidad y capacidad de las personas candidatas. Como medida de acción positiva a igualdad de idoneidad para el puesto se dará preferencia a las mujeres que participen en el proceso de cobertura de la vacante. | Información estadística de los procesos de selección y promoción con infrarrepresentación femenina. | Talent&Culture VP    | Durante toda la vigencia. | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |
|  | 2- Diseñar un plan formativo específico para mujeres de desarrollo profesional, gestión de equipos y liderazgo, dentro de la jornada laboral, con el fin de impulsar la promoción de trabajadoras a puestos de responsabilidad en los que las mujeres estén subrepresentadas.  | Programa de formación específico para la promoción de mujeres en puestos de responsabilidad.        | Talent&Culture VP    | Durante toda la vigencia. | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |
|  | 3 - Analizar las exigencias en puestos de responsabilidad desde una perspectiva de género, y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.  | Análisis realizado.   | Talent&Culture VP    | Durante toda la vigencia. | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |
|  | 4- Potenciar la presencia de mujeres en los procesos en los que estén actualmente subrepresentadas, enviando además de la convocatoria normal una leyenda en la que se informe que la empresa tiene una apuesta con incrementar la representación de mujeres en puestos más masculinizados.  | Vacantes publicadas con leyenda.  | Talent&Culture VP    | Durante toda la vigencia. | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |
|  | 5- Se revisará la evaluación de desempeño que se realiza entre la plantilla en el seno de la comisión de igualdad para velar que no contenga ningún sesgo que pueda perjudicar a un sexo sobre otro  | Revisión evaluación de desempeño.   | Talent&Culture VP    | Durante toda la vigencia. | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |

**III PLAN DE IGUALDAD DE MELIÁ, COPIA EXCLUSIVA PARA  
LOS REPRESENTANTES LEGALES DE L@S TRABAJADOR@S**



|  |   |         |                   |                           |   |
|--|---|---------|-------------------|---------------------------|---|
|  | 6- Realización de un análisis de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres | Informe | Talent&Culture VP | Durante toda la vigencia. | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |
|--|---|---------|-------------------|---------------------------|---|

8. RETRIBUCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.

|  | MEDIDAS  | INDICADORES DE SEGUIMIENTO   | ÁREA/DPT RESPONSABLE      | PLAZO EJECUCIÓN  | REVISIÓN  |
|--|--|--|---------------------------|--|---|
|  | 1- Realizar un informe retributivo que permita detectar el origen de diferencias salariales existentes, analizando: las retribuciones por ámbito de aplicación de convenio colectivo, categorías profesionales, retribuciones fijas y variables con desglose de complementos (incluidos complementos según categoría del hotel).   | Informe realizado de la totalidad de convenios aplicables, centros existentes.   | Organization&Compensation | Primer Semestre 2025                                   | Pendiente según calendario de ejecución.  |
|  | 2- Analizar anualmente en el seno de la Comisión de seguimiento el registro retributivo de toda la plantilla.  | Registro retributivo anual.  | Organization&Compensation | Desde primer semestre de 2024                          | Anualmente.   |
|  | 3- En aquellos casos en los que la auditoría revele puestos de igual valor con diferencias retributivas de un sexo respecto al otro, a consecuencia de la percepción de complementos asociados a los puestos, con una desviación igual o superior al 20%, se analizará la causa y, en caso de que corresponda, las posibles medidas correctoras por parte de la comisión de seguimiento. | Análisis puestos de igualdad valor con retribución diferente. // Diseño del plan de corrección                               | Organization&Compensation | Último trimestre 2025 (junto medida nº1 de clasi.prof) | Reunión Comisión de seguimiento 2º semestre 2025  |
|  | 4- Revisar, con perspectiva de género, los criterios de los complementos y bonus, atendiendo a su proporcionalidad y teniendo en cuenta que no suponga discriminaciones para casos como las reducciones de jornada. Y analizar, en su caso, la posible aplicación de medidas correctoras.  | Revisión realizada y, en su caso, analizadas las posibles medidas correctoras que se especifica en la auditoría retributiva. | Organization&Compensation | Segundo semestre de 2026                               | Reunión Comisión de seguimiento 1º semestre 2027  |
|  | 5- Llevar una política transparente en materia de salarios, a través de la comunicación de los criterios bajo los cuales se definen los diferentes conceptos en la política retributiva.   | -Informe a la Comisión de Seguimiento sobre los criterios para la negociación de salarios pactados.                          | Organization&Compensation | Desde la firma durante toda la vigencia.               | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |
|  | 6- Estudiar y poner en marcha un plan de medidas correctoras de las desigualdades salariales, en su caso, detectadas en el estudio retributivo, incluyendo la valoración analítica de puestos entre otras medidas  | -Estudio realizado.  | Organization&Compensation | Primer semestre 2026                                   | Reunión Comisión de seguimiento 1º semestre 2027  |



9. ACOSO SEXUAL

OBJETIVO ESPECÍFICO: Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral mediante la información y sensibilización y actuar con determinación ante la presentación por parte de la plantilla de una denuncia

|  | MEDIDAS  | INDICADORES DE SEGUIMIENTO   | ÁREA/DPT RESPONSABLE | PLAZO EJECUCIÓN          | REVISIÓN                 |
|--|--|--|----------------------|--------------------------|--------------------------|
|  | 1.- Negociar la actualización del Protocolo de Prevención del Acoso sexual o por razón del sexo.   | Protocolo negociado  | Labor Relations      | Segundo semestre 2.024   | Primer semestre de 2.025 |
|  | 2- Incluir en la formación obligatoria sobre Riesgos Psicosociales un módulo en el que se incluya prevención del acoso sexual y por razón de sexo en toda la plantilla. Realizar cursos de formación al personal que integra las jefaturas de departamento, personal de dirección de centros y dirección de equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo. | Protocolo publicado // Información a la plantilla informando de su ubicación.                              | Health&Safety        | Pimer semestre de 2024   | Segundo semestre de 2024 |
|  | 3- Formar a las personas que sobre las que recae habitualmente la Instrucción, los delegados y delegadas de prevención y personas integrantes de la Comisión de Seguimiento del plan de Igualdad en materia de acoso sexual y por razón de sexo.   | Contenidos de la formación // Personas formadas atendiendo a cada colectivo al que vaya dirigida la medida | Talent&Culture VP    | Segundo semestre de 2024 | Primer semestre de 2025  |

**III PLAN DE IGUALDAD DE MELIÁ, COPIA EXCLUSIVA PARA  
LOS REPRESENTANTES LEGALES DE L@S TRABAJADOR@S**



**SERVICIOS MELIÁ ANDALUCÍA**

|  |  |   |                              |  |   |
|--|--|---|------------------------------|--|---|
|  | 4- Informar a la Comisión de Seguimiento del plan de igualdad de todos los casos de acoso que se produzcan y su resolución.  | -Acta de la reunión en la que se informa                                      | Labor Relations              | Desde la firma durante toda la vigencia.   | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |
|  | 5- Publicar el Protocolo contra el Acoso en el Portal, en la sección de Igualdad y difundir su ubicación entre la plantilla  | Protocolo publicado. // Información a la plantilla informando de su ubicación | Organization&Compensation VP | Primer semestre 2024   | Reunión Comisión de seguimiento 2º semestre 2024  |
|  | 6- Declaración institucional de condena a las conductas de Acoso   | Presentación de la campaña o declaración que se vaya a realizar               | Human Resources              | Durante toda la vigencia del Plan de igualdad en fecha del Día Internacional contra la violencia contra las mujeres. (25N) | *Reunión Comisión de Seguimiento 1º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |
|  | 7- Compromiso de la empresa de realizar un seguimiento de la persona víctima de acoso sexual o por razón de sexo.            | Seguimiento realizado   | Human Resources              | Durante toda la vigencia del Plan de igualdad.   | Revisión anual.   |
|  | 8- Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en aquellos centros en los que haya habido casos. | Acciones y contenido de las mismas.   | Talent&Culture VP            | Durante toda la vigencia del Plan de igualdad.   | Revisión anual.   |



OBJETIVO ESPECÍFICO: Divulgar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo así en mayor medida a su protección y mantenimiento de actividad laboral

|  | MEDIDAS  | INDICADORES DE SEGUIMIENTO                            | ÁREA/DPT RESPONSABLE    | PLAZO EJECUCIÓN  | REVISIÓN  |
|--|--|---|-------------------------|--|---|
|  | 1- Con motivo del día Internacional contra la violencia de género, informar anualmente a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de Igualdad. | Chequeo de la difusión en intranet y otros medios.    | Corporate Communication | Durante toda la vigencia del Plan de igualdad en fecha del Día Internacional contra la violencia contra las mujeres. (25N) | *Reunión Comisión de Seguimiento 1º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |
|  | 2- Aplicación de todas las medidas comprendidas en este capítulo para las trabajadoras que acrediten mediante denuncia o certificado oficial, ser víctima de otras violencias de género tales como agresiones sexuales, etc.   | Nº de veces que se solicita y aplica la medida        | Hotels                  | Desde la firma durante toda la vigencia.   | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |
|  | 3- Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral. Nota: Estos casos deberán estar debidamente documentados/acreditados    | Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida | Hotels                  | Durante toda la vigencia.  | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |
|  | 4- Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta 12 meses, prorrogable por mutuo acuerdo 3 meses más, con reserva del puesto. Terminado este periodo la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo                                     | Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida | Hotels                  | Durante toda la vigencia.  | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |

**III PLAN DE IGUALDAD DE MELIÁ, COPIA EXCLUSIVA PARA  
LOS REPRESENTANTES LEGALES DE L@S TRABAJADOR@S**



**SERVICIOS MELIÁ ANDALUCÍA**

|  |   |   |                   |                           |   |
|--|---|---|-------------------|---------------------------|---|
|  | 5- En los casos de movilidad geográfica por violencia de género, la empresa cubrirá los gastos de traslado hasta un máximo de 1.500 euros previa justificación  | Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida   | Hotels            | Durante toda la vigencia. | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |
|  | 6- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas.  | Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida   | Hotels            | Durante toda la vigencia. | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |
|  | 7-Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as, serán consideradas como permisos retribuidos, previa justificación  | Aplicación de la medida.                                | Hotels            | Durante toda la vigencia. | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |
|  | 8- Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.  | Nº de contratos realizados.                             | Talent&Culture VP | Durante toda la vigencia. | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |
|  | 9- A las víctimas de violencia de género se les complementará la prestación de incapacidad temporal hasta el 100% del salario fijo ( o del salario que determine el Convenio Colectivo en los casos en que recoja un complemento económico por IT) siempre y cuando dicha incapacidad temporal sea motivada de la situación física o psicológica derivada de la violencia de género | Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida   | Hotels            | Durante toda la vigencia. | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |
|  | 10- Elaborar un protocolo que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente en el ámbito de la violencia de género, y establezca la forma de comunicación de esta circunstancia, aplicación de las medidas y seguimiento por parte de la dirección del Hotel.   | Protocolo realizado y comunicado.                       | Labor Relations   | Primer semestre 2024      | Reunión Comisión de seguimiento 2º semestre 2024  |
|  | 11- Informar a la comisión de seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados.  | Acta de la Comisión en la que se refleja la información | Labor Relations   | Durante toda la vigencia. | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |
|  | 12- Puesta a disposición de acogida de emergencia para empleadas víctimas de violencia de género durante 3 días siempre que haya disponibilidad en el hotel, así como de las personas que vengan conviviendo con ella habitualmente con compromiso de presentación de denuncia dentro de las siguientes 48 horas a la acogida.  | Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida   | Hotels            | Durante toda la vigencia. | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |

**III PLAN DE IGUALDAD DE MELIÁ, COPIA EXCLUSIVA PARA  
LOS REPRESENTANTES LEGALES DE L@S TRABAJADOR@S**



**SERVICIOS MELIÁ ANDALUCÍA**

|  |  |   |        |                           |   |
|--|--|---|--------|---------------------------|---|
|  | 13- Aumentar en 2 días naturales a lo establecido en la normativa legal para el caso de cambio de domicilio de la víctima de violencia de género   | Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida                                 | Hotels | Durante toda la vigencia. | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |
|  | 14- La empresa ofrecerá opciones de ampliación de jornada mediante cambio de centro, puesto etc.. a las trabajadoras que cuenten con un contrato a tiempo parcial y siendo víctimas de violencia de género, comuniquen la necesidad de ampliar la jornada trabajada, en la medida de lo posible. | Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida. Motivos cuando no sea posible. | Hotels | Durante toda la vigencia. | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |
|  | 15- La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses, ampliables a 12 meses, con reserva de puesto de trabajo  | Nº de veces que se solicita y nº se aplica  | Hotels | Durante toda la vigencia. | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |



OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral

|  | MEDIDAS  | INDICADORES DE SEGUIMIENTO   | ÁREA/DPT RESPONSABLE | PLAZO EJECUCIÓN           | REVISIÓN  |
|--|--|--|----------------------|---------------------------|---|
|  | 1- Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural,  | Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones  | Health&Safety        | Segundo semestre de 2024  | Reunión de seguimiento 1º semestre de 2025  |
|  | 2- Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo. | Incorporación de la perspectiva de género // Información a la Comisión de seguimiento sobre el sistema utilizado para evaluación de riesgos psicosociales // Resultado de las evaluaciones y medidas según riesgos detectados en PRL | Health&Safety        | Segundo semestre de 2025  | Reunión de seguimiento 2º semestre de 2026  |
|  | 3- La empresa recabará e informará a la Comisión de seguimiento los índices de siniestralidad y enfermedad profesional por sexo y análisis y resultados por áreas funcionales, grupos y categorías profesionales.<br><br>Esta información se proporcionará por los Servicios de Prevención a los Comités de Seguridad y Salud de los centros estando a disposición de la CS.                   | Informe de cada centro realizado disponible  | Health&Safety        | Durante toda la vigencia. | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |
|  | 4- Asegurar la protección del embarazo y la lactancia natural a través de la seguridad y salud en el trabajo. Analizar y promover la adaptación del puesto de trabajo, los cambios de puesto   | Nº de veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo/número de embarazadas y lactancia // Nº de veces que se ha cambiado de puesto/nº de embarazadas y lactancia.  | Health&Safety        | Durante toda la vigencia. | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |

**III PLAN DE IGUALDAD DE MELIÁ, COPIA EXCLUSIVA PARA  
LOS REPRESENTANTES LEGALES DE L@S TRABAJADOR@S**



**SERVICIOS MELIÁ ANDALUCÍA**

|   |   |               |                           |   |
|---|---|---------------|---------------------------|---|
| 5- En la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo contemplar los riesgos durante el embarazo y la lactancia y los riesgos que, en su caso, puedan aparecer por otras diferencias asociadas al sexo/género de la persona trabajadora. | Documentos de la evaluación de riesgos  | Health&Safety | Durante toda la vigencia. | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |
| 6- Incluir en la evaluación de riesgos psicosociales la información desagregada por sexo, siempre y cuando no suponga la vulneración de mantener el anonimato de las personas participantes de dicha evaluación.                            | Resultado de las evaluaciones y medidas según riesgos detectados                          | Health&Safety | Durante toda la vigencia. | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |
| 7- Analizar las medidas de seguridad y su posible implementación para prevenir riesgos en el departamento de pisos.   | Resultado del análisis de las medidas, e informar de las que se hayan podido implementar. | Health&Safety | Segundo semestre de 2025  | Reunión de seguimiento 2º semestre de 2026  |
| 8- Información a la Comisión de seguimiento de la situación de la implantación de las camas elevables y de los avances que se den.  | Información remitida.   | Health&Safety | Durante toda la vigencia. | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |
| 10- Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento   | Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados                                       | Health&Safety | Segundo semestre de 2025  | Reunión de seguimiento 2º semestre de 2026  |
| 11- Traslado comités los cambios con la introducción de la perspectiva de género  | Nº de comités a los que se ha trasladado  | Health&Safety | Segundo semestre de 2025  | Reunión de seguimiento 2º semestre de 2026  |
| 12- Cuando proceda, incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.  | Incorporación de la perspectiva de género   | Health&Safety | Segundo semestre de 2025  | Reunión de seguimiento 2º semestre de 2026  |
| 13- Siempre que sea posible, procurar un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros para los descansos de las mujeres embarazadas y para el periodo de lactancia natural.   | Incorporación de la perspectiva de género   | Health&Safety | Segundo semestre de 2025  | Reunión de seguimiento 2º semestre de 2026  |
| 14- Reunión con el Responsable de Salud Laboral para la exposición de las medidas aplicadas con perspectiva de género en la Comisión de seguimiento.  | Celebración de reunión  | Health&Safety | Durante toda la vigencia. | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |

12. COMUNICACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación sean accesibles a toda la plantilla

|  | MEDIDAS  | INDICADORES DE SEGUIMIENTO  | ÁREA/DPT RESPONSABLE         | PLAZO EJECUCIÓN  | REVISIÓN  |
|--|--|---|------------------------------|--|---|
|  | <p>1-Dotar de contenido informativo relativo al plan de igualdad a la intranet, facilitando el acceso a toda la plantilla a la misma.</p> <p>Se creará un espacio dentro de la intranet donde publicar todos los documentos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades de Mujeres y Hombres invitando a la plantilla a su visita.</p> | Contenidos en intranet // Espacio creado                            | Organization&Compensation VP | Primer semestre 2025                                     | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre 2025 y 2º semestre 2026 // Memoria Final 2027          |
|  | 2- Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización del lenguaje e imágenes no sexistas.   | Formaciones realizadas.   | Talent&Culture VP            | Primer semestre 2025                                     | Reunión Comisión de Seguimiento 2º Semestre 2025  |
|  | 3- Realizar y difundir una Guía con recomendaciones de lenguaje inclusivo y su difusión interna.   | Publicación y difusión de la guía en la sección.                    | Corporate Communication      | Primer semestre 2025                                     | Reunión Comisión de Seguimiento 2º Semestre 2025  |
|  | 4- Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: Intranet, portal MHI, imagen corporativa, revista check-in, cartelería  | Chequeo a una muestra de comunicados, mensajes etc.                 | Corporate Communication      | Durante toda la vigencia.                                | *Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027 |
|  | 5- Revisar y corregir, si procede, el lenguaje (imágenes y texto) de la página web, campañas publicidad, las memorias anuales, comunicados, prensa, cartelería etc para que no contengan términos, contenidos o imágenes sexistas  | Nº de canales revisados // Nº de canales existentes.                | Marketing                    | Primer semestre 2025                                     | Reunión Comisión de Seguimiento 2º Semestre 2025  |
|  | 6- Facilitar canales de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y expresar opiniones (Correo electrónico, encuesta clima etc.. )   | Espacio para sugerencias establecido // Nº de sugerencias recibidas | Talent&Culture VP            | Primer semestre 2025                                     | Reunión Comisión de Seguimiento 2º Semestre 2025  |
|  | 7- Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.   | Aplicación de la medida   | Marketing VP                 | Desde el 1º semestre de 2025 y durante toda la vigencia. | Reunión Comisión de Seguimiento 2º Semestre 2025  |



## VIII. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.

A los efectos de llevar a cabo el correcto seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad, así como de las medidas contenidas en él, la Comisión Negociadora aprueba la creación de la Comisión de Seguimiento, que se encargará de estas funciones. Con el fin de asegurar el cumplimiento de las medidas contenidas en el presente Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento llevará a cabo las siguientes acciones:

- Creación de un calendario con sistema de alarmas donde se determinen los tiempos establecidos para cada una de las medidas contenidas en el Plan, con recordatorios previos a la fecha para comprobar su aplicación o, en su caso, la realización de acciones que lleven a su aplicación.
- Comunicación fluida y regular al objeto de dar seguimiento al establecimiento de las mismas. Esta comunicación podrá ser a través de cualquiera de los medios de comunicación existentes (teléfono, email o reunión presencial o telemática).

## IX. REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO: COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD.

Una vez aprobado el presente Plan, la Comisión Negociadora acuerda que el seguimiento sea realizado por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que será la encargada de realizar el seguimiento del presente Plan de Igualdad, atribuyéndole a dicho órgano las siguientes funciones concretas a través del siguiente **REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO**

### FUNCIONES GENERALES

- 1) Realizar el seguimiento, control y evaluación anual del Plan de Igualdad, de su implantación y de cuantas acciones contiene, tendentes a hacer cumplir el principio de igualdad entre las mujeres y los hombres de la plantilla.
- 2) Dentro de las funciones anteriores, reunirse, al menos, dos veces al año (reunión semestral) en el primer y último semestre de cada año. La fecha concreta será fijada conjuntamente por los miembros. En las reuniones ordinarias, la empresa hará llegar la convocatoria al resto de componentes con un preaviso mínimo de veinte días laborales antes de la fecha. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria. Podrán realizarse reuniones extraordinarias, previa justificación del solicitante, adicionalmente a las ordinarias cuando sea necesario, siempre y cuando se convoque a las partes con un mínimo de 10 días de antelación. Cualquier integrante de la Comisión de Seguimiento podrá solicitar una reunión extraordinaria, incluyendo el orden del día.

- 3) Emitir anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad durante la vigencia del mismo, y remitirlo a la Dirección del Grupo MELIÁ. El informe, reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, necesidades detectadas y/o dificultades surgidas en la ejecución de las acciones planteadas con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- 4) Participar y asesorar en la forma de adopción de las medidas.
- 5) Interpretar el contenido del Plan.
- 6) Evaluar el grado de cumplimiento de éste, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

**FUNCIONES ESPECÍFICAS:**

- a) Deliberar, proponer y, en su caso, aprobar mejoras al Plan, nuevas iniciativas, líneas de acción, medidas y propuestas de ejecución para un más amplio y mejor desarrollo del Plan de Igualdad, en función de los resultados de las evaluaciones realizadas. Los acuerdos que adopte la Comisión, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.
- b) Conocer periódicamente, en función de lo pactado, los compromisos acordados y del grado de implantación de éstos.
- c) Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- d) Recoger y analizar las sugerencias, consultas y/o reclamaciones que en materia de igualdad presenten personas trabajadoras del Grupo MELIÁ ajenas a esta Comisión, a través de las distintas vías habilitadas a tal fin.
- e) Actualizarse e informarse en materia de legislación relativa a Igualdad, a fin de aplicar en cada momento las medidas legales que corresponda.
- f) Conocer anualmente el resultado de las denuncias sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo que hayan requerido activar el correspondiente Protocolo de Prevención, sin desvelar datos personales ni confidenciales.

Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al segundo año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación intermedia y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados, procesos e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que, en su caso, resulten necesarias, a los efectos de alcanzar los objetivos marcados en el Plan.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta los siguientes indicadores: el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan; el nivel de corrección de las posibles desigualdades detectadas en los diagnósticos; el grado de consecución de los resultados esperados; el nivel de desarrollo de las medidas emprendidas; el grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones; el tipo de dificultades y soluciones emprendidas; los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan, atendiendo a su flexibilidad; el grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la Empresa; los posibles cambios en la cultura de la Empresa (cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.); y la reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Las reglas que regirán a la Comisión de Seguimiento son las siguientes:

- En las reuniones, la Comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, estén presentes o representados al menos un tercio de cada una de las partes.
- Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un Acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes (parte empresarial y parte social), para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales, en los términos recogidos de la legislación vigente.
- El tiempo de trabajo dedicado a las funciones como miembros de la Comisión de Seguimiento, se considerarán tiempo de trabajo efectivo, previa justificación y notificación a la Empresa con antelación suficiente.
- La duración de la Comisión de Seguimiento irá aparejada a la duración del Plan de Igualdad. Si algún miembro abandonase la Compañía por cualquier motivo, se designará un sustituto o sustituta para sus funciones.
- De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se levantará acta de la reunión en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma. El acta deberá recoger los temas tratados y los acuerdos alcanzados; en caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada uno de los miembros de la Comisión. El acta se realizará y procederá a la firma tras la reunión.

La Composición de la Comisión de Seguimiento por acuerdo y consenso de todas las personas que forman la Comisión Negociadora estará formada por 6 representantes de la representación sindical y por 6 representantes de la empresa, sin perjuicio de asesores o asesoras que puedan apoyar a cada parte. En relación con la representación de la parte social, forman parte de la Comisión de Seguimiento las organizaciones sindicales firmantes con la proporción derivada de su representatividad en la constitución de la Comisión negociadora.

Los nombres de las personas que forman parte de esta Comisión de Seguimiento obran en el acta de constitución de la Comisión.

#### **Confidencialidad:**

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

#### **DURACIÓN Y VIGENCIA**

El presente Reglamento tendrá vigencia hasta el vencimiento del Plan de Igualdad. Las modificaciones que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con el sistema de votación previsto.

En función de la legislación vigente, se cumplirán los requerimientos correspondientes en materia de Igualdad y seguimiento.

#### **X. MEDIOS Y RECURSOS PUESTOS A DISPOSICIÓN PARA EL SEGUIMIENTO Y APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

La Dirección de la Empresa se compromete a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, considerando el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor trascendental en la política de Recursos Humanos, situándola en el mismo plano de importancia que en el resto de las políticas de la Empresa.

La aplicación del Plan de Igualdad necesita, para su correcto desarrollo, la asignación de los recursos materiales, y personales suficientes para garantizar la puesta en marcha de las medidas articuladas.

De igual forma, respecto al seguimiento la Empresa facilitará los recursos y medios necesarios para que pueda llevarse a cabo adecuadamente.

**Para realizar el seguimiento del Plan de Igualdad se establecen los indicadores dentro de cada medida concreta. Además, de forma global, para conocer los avances en materia de igualdad será necesario aportar, anualmente, la siguiente información:**

**CONTRATACIÓN;** Disponer de información estadística desagregada por sexo de las ampliaciones de jornada, las novaciones de contrato que se realicen (eventual-Indefinido, tiempo parcial-tiempo completo) Información de la contratación realizada por tipo de contrato y jornada (Dentro de la modalidad de contrato a tiempo parcial, información sobre jornada contratada) Información de horas complementarias/extras.

**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL;** Disponer de información estadística desagregada por sexo de la clasificación profesional de la plantilla.

**RETRIBUCIÓN;** Datos retribución de la plantilla; complementos salariales y extrasalariales. Registro retributivo.

**CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD;** nº excedencias solicitadas por cuidado de menores y/o familiares, reducciones de jornada o adaptaciones por motivos de conciliación.

**SALUD LABORAL;** Información desagregada por sexos siniestralidad, contingencias comunes y enfermedad profesional

#### **XI. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUYENDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO MELIÁ, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN**

El presente Plan podrá ser modificado por la Comisión de Seguimiento, si las circunstancias lo requiriesen, durante la vigencia del mismo, por consenso, por ejemplo, para la ampliación de algún plazo establecido para el cumplimiento de una medida.

El procedimiento de modificación del Plan de Igualdad, sin perjuicio de los plazos de revisión definidos, y que son acordes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, se implementará en todo caso cuando concurren las circunstancias descritas en el artículo 9.2 del RD 901/2020.

En caso de discrepancias, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la Empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión. En caso de desacuerdo, la Comisión de Seguimiento podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución de conflictos, si así se acuerda.

Sin perjuicio de lo anterior, las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga, en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

## **XII. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS Y FUERO COMPETENTE**

Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC); las partes acuerdan su adhesión al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC) sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), todo ello, sin perjuicio del ejercicio de las acciones judiciales que se estimen procedentes por cualquiera de las partes, designando como fuero competente los Juzgados y Tribunales de Palma de Mallorca.

## **XIII. REGISTRO Y DIFUSIÓN DEL PLAN**

La Comisión negociadora del Plan de Igualdad autorizará a **D<sup>a</sup> Carmen Gómez Moniz, D<sup>a</sup> Ana de la Villa Unciti y D<sup>a</sup> Gabriela Hott** al registro del Plan de Igualdad mediante la firma de un documento ad hoc, que será asimismo registrado.

El presente documento será remitido a toda la plantilla del Grupo Meliá, mediante su publicación en la intranet en un plazo de 30 días desde su publicación en el boletín oficial.