



CCOO

SERVICIOS MELIÁ ANDALUCÍA

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

2023

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.

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/DPTO. RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN	REVISIÓN
1. Publicitar en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa sobre la igualdad de oportunidades. Eslogan.	N.º de ofertas con compromiso publicitado/N.º de ofertas publicitadas	Talent&Culture VP	2 meses desde la firma del plan	Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem 2024 Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2025 Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2026 - 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

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA/DPTO. RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN	REVISIÓN
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 Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2025 Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2026 - 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 Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2025 Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2026 - Memoria Final: 2027
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: -Primer semestre año 2024. -Primer semestre año 2026	Reunión Comisión de seguimiento; 2º semestre 2024 - Memoria Final: 2027

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA/DPTO. RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN	REVISIÓN
<p>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.</p>	<p>Muestreo de empresas colaboradoras informadas.</p>	<p>Service Procurement</p>	<p>-Primer semestre 2024</p>	<p>Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem 2024 Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2025 Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2026 - Memoria Final: 2027</p>
<p>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.</p>	<p>-Centros franquiciados informados, información trasladada.</p>	<p>Port Folio Management & JV's VP</p>	<p>Primer semestre 2024 y durante toda la vigencia</p>	<p>Reunión Comisión de seguimiento; 2º semestre 2024</p>
<p>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.</p>	<p>-Comunicación realizada.</p>	<p>Corporate Communication</p>	<p>Primer semestre 2024 -Primer semestre 2025 -Primer semestre 2026 -Primer semestre 2027</p>	<p>Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem 2024 Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2025 Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2026 - Memoria Final: 2027</p>

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA/DPTO. RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN	REVISIÓN
<p>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....)</p>	<p>Puesta en común de la encuesta y metodología.</p> <p>-Encuesta realizada e informe de resultado.</p>	<p>Comisión de seguimiento</p>	<p>-Primer semestre año 2027</p>	<p>- Memoria final</p>
<p>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".</p>	<p>Nombre de la persona responsable en materia de igualdad difundido por los diferentes canales de Comunicación interna.</p> <p>-Información a la Comisión de seguimiento sobre la formación de persona responsable.</p>	<p>Organization&Compensation</p>	<p>-Primer semestre 2024</p>	<p>Reunión Comisión de seguimiento; 2º semestre 2024</p>
<p>11. Habilitar un correo electrónico con acceso de la comisión de seguimiento para dudas y litigios respecto al plan de igualdad.</p>	<p>Correo habilitado y difundido.</p>	<p>IT VP</p>	<p>-Primer semestre 2024</p>	<p>Reunión Comisión de seguimiento; 2º semestre 2024</p>

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/DPTO. RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN	REVISIÓN
<p>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</p>	<p>-N.º de ofertas revisadas/N.º de ofertas o anuncios totales</p>	<p>Talent&Culture VP</p>	<p>Desde la Firma durante toda la vigencia</p>	<p>Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem 2024 Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2025 Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2026 - Memoria Final: 2027</p>
<p>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.</p>	<p>-Nº de formaciones realizadas/Nº de personas que participan en procesos de selección.</p>	<p>Talent&Culture VP</p>	<p>Primer semestre 2024. Confirmar contenido con Comisión seguimiento -Primer semestre 2026 (si hubiera nuevas incorporaciones en este colectivo)</p>	<p>Reunión Comisión de seguimiento; 2º semestre 2024 - Reunión Comisión de seguimiento; 2º semestre 2026</p>

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA/DPTO. RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN	REVISIÓN
<p>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) .</p>	<p>Proceso de selección revisado.</p>	<p>Talent&Culture VP</p>	<p>-Primer semestre 2024.</p>	<p>Reunión comisión de seguimiento; 2º semestre 2024</p>
<p>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..)</p>	<p>- Comunicación realizada.</p>	<p>Talent&Culture VP</p>	<p>-Primer semestre 2024.</p>	<p>Reunión Comisión de seguimiento; 2º semestre 2024</p>

OBJETIVO ESPECIFICO 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/DPTO. RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN	REVISIÓN
<p>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%.</p>	<p>-Procesos de selección en los que se han aplicado medidas de acción positiva. /% de representación de cada sexo por área, grupo y categoría.</p>	<p>Talent&Culture VP</p>	<p>Desde la firma durante toda la vigencia.</p>	<p>Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem 2024 Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2025 Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2026 Memoria Final: 2027</p>
<p>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)</p>	<p>-Centros/fundaciones etc.... contactados. -Contrataciones realizadas a través de las mismas.</p>	<p>Talent&Culture VP</p>	<p>Desde la firma durante toda la vigencia.</p>	<p>- Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem 2024 Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2025 - Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2026 Memoria Final: 2027</p>

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA/DPTO. RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN	REVISIÓN
<p>3. Recoger información sobre los impedimentos constatados en la búsqueda de personas de determinado sexo para puestos vacantes.</p>	<p>-Informe de los impedimentos encontrados.</p>	<p>Talent&Culture VP</p>	<p>-Primer semestre 2025.</p>	<p>Reunión Comisión de seguimiento; 2º semestre 2025</p>
<p>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.</p>	<p>Muestreo: Nº personas candidatas/Nº de personas preseleccionadas/Nº de personas seleccionadas.</p>	<p>Talent&Culture VP</p>	<p>Desde la firma, durante toda su vigencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem 2024 - Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2025 - Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2026 memoria Final: 2027
<p>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...).</p>	<p>Análisis de un muestreo</p>	<p>Talent&Culture VP</p>	<p>-Primer semestre 2024</p>	<p>Reunión Comisión de seguimiento 2º semestre 2025</p>

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA/DPTO. RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN	REVISIÓN
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 Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2025 Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2026 - 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

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/DPTO. RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN	REVISIÓN
<p>1. Informar de todas las vacantes que se produzcan en contratos indefinidos sin discontinuidad en el tablón de anuncios del hotel.</p>	<p>-Nº de comunicaciones realizadas por vacante producidas</p> <p>-Nº de transformaciones de fijos</p>	<p>HR Managers</p>	<p>Desde la firma, durante toda su vigencia.</p>	<p>Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem 2024</p> <p>Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2025</p> <p>Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2026</p> <p>- Memoria Final: 2027</p>
<p>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</p>	<p>-Relación de publicación interna de vacantes.</p>	<p>Talent&Culture VP</p>	<p>Desde la firma, durante toda su vigencia.</p>	<p>Reunión Comisión de seguimiento;</p> <p>2º semestre 2024</p> <p>- Reunión Comisión de seguimiento; 2º semestre 2026</p>

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA/DPTO. RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN	REVISIÓN
<p>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.</p>	<p>-Puestos y centros de trabajo analizados en el estudio.</p>	<p>Talent&Culture VP</p>	<p>Segundo semestre 2.024</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem 2024 - Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2025 - Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2026 <p>Memoria Final: 2027</p>
<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&Culture VP</p>	<p>Desde la firma durante toda la vigencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem 2024 - Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2025 - Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2026 <p>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. -Contrataciones llevadas a cabo en estos puestos.</p>	<p>Talent&Culture VP</p>	<p>Desde la firma, durante toda su vigencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem 2024 - Reunión Comisión de seguimiento; 2º sem. 2026 <p>Memoria Final: 2027</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 1 Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA/DPTO. 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 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 Administración	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.

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/DPTO. 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. Nº de personas formadas en igualdad en la promoción/Nº de seleccionadores/participantes en los procesos de promoción. Nº de personas formadas en igualdad en la formación/Nº de personas con responsabilidad en la formación. -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

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA/DPTO. RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN	REVISIÓN
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/DPTO. 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

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA/DPTO. RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN	REVISIÓN
<p>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. .</p>	<p>Nº de personas formadas/Nº de personas que han solicitado la formación para la promoción. Información desagregada por sexo.</p>	<p>Talent&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>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</p>	<p>Nº de horas de formación obligatoria dentro y fuera de la jornada / horario desagregadas por sexo</p>	<p>Talent&Culture VP</p>	<p>Desde 2º semestre de 2024 y durante toda la vigencia del Plan</p>	<p>* Reunión Comisión de Seguimiento 1º semestre de 2025 y durante cada año de vigencia del Plan // Memoria final 2027</p>

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA/DPTO. RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN	REVISIÓN
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 plantilla.	Nº de personas que reciben la formación	Talent&Culture VP	Primer semestre 2024	Reunión Comisión de Seguimiento 2º Semestre 2024

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/DPTO. RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN	REVISIÓN
<p>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.</p>	<p>Nº de veces en que se ha aplicado esta medida de acción positiva.</p>	<p>Talent&Culture VP</p>	<p>Primer semestre 2024</p>	<p>Reunión Comisión de Seguimiento 2º Semestre 2024</p>
<p>2- Analizar los datos de las promociones según el puesto de trabajo, tipo de contrato y jornada.</p>	<p>Nº de personas a tiempo parcial, con jornada reducida y fijas discontinuas que optan por promocionar/Nº de personas según indicadores que promocionan.</p>	<p>Talent&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>

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA/DPTO. RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN	REVISIÓN
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-formación materiales (planes de desarrollo) revisados/Nº total de procesos formación -materiales.	Talent&Culture VP	-Primer semestre 2024	Reunión Comisión de seguimiento 2º semestre 2024

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA/DPTO. RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN	REVISIÓN
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	*Documento del estudio estadístico // *Análisis contrastado de la participación de mujeres en estos planes // *Propuestas de corrección si fuera necesario	Talent&Culture VP	Segundo semestre 2024	Reunión Comisión de seguimiento 2º semestre 2024
7-Realizar entrevistas de desarrollo personal a las personas con deseo de promocionar para actualizar sus perfiles profesionales y conocer sus potencialidades	*Informe con el nº de personas informantes de su deseo de promocionar // *Nº perfiles de personas trabajadoras revisados	Talent&Culture VP	Segundo semestre 2024	Reunión Comisión de seguimiento 2º semestre 2024
8-Facilitar canales para comunicar el deseo de promocionar.	-Acceso creado	Talent&Culture VP	-Segundo semestre 2024	Reunión Comisión de seguimiento 2º semestre 2024
9 Realizar un seguimiento de que la información de las vacantes que se produzcan llega a la plantilla.	Muestreo de nº de comunicaciones realizadas por vacante producidas.	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

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA/DPTO. RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN	REVISIÓN
<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&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&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>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...)</p>	<p>-Información de los criterios.</p>	<p>Talent&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>

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA/DPTO. RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN	REVISIÓN
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

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/DPTO. RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN	REVISIÓN
<p>1. Difundir internamente que los derechos de conciliación incluyen a las parejas de hecho formalmente constituidas.</p>	<p>-Información incluida en los comunicados.</p>	<p>Corporate Communication</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. 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.</p>	<p>Nº de informaciones, comunicados colgados en los tabloneros de anuncios/Nº de centros.</p>	<p>Hr Managers/Organization&Compensation</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>

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA/DPTO. RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN	REVISIÓN
<p>3.Establecer que las personas que se acojan 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.</p>	<p>-Nº de mujeres y hombres que participan en formación y/o son promocionados estando disfrutando de algún derecho relacionado con la conciliación.</p>	<p>Talent&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>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.</p>	<p>-Nº de mujeres y hombres que participan en formación y/o son promocionados estando disfrutando de algún derecho relacionado con la conciliación.</p>	<p>Talent&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>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.</p>	<p>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)</p>	<p>Personal Administration</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>



SERVICIOS MELIÁ ANDALUCÍA

BLOQUE 6: CONCILIACIÓN FAMILIAR

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/DPTO. RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN	REVISIÓN
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.	*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
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 si 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. Una vez agotado el permiso de 8 horas, podrá solicitarse permiso no retribuido / recuperable por estas mismas causas. 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.	*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

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA/DPTO. RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN	REVISIÓN
<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>

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA/DPTO. RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN	REVISIÓN
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

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA/DPTO. RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN	REVISIÓN
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

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA/DPTO. RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN	REVISIÓN
<p>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.</p>	<p>Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.</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>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</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>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</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>

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA/DPTO. RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN	REVISIÓN
<p>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 cáncer o cualquier otra enfermedad grave). Esta reducción se podrá acumular en jornadas completas cuando así sea solicitado por la persona trabajadora.</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>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/monoparentales o hijos/as únicos en caso de que la persona con discapacidad sean sus progenitores.</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>



SERVICIOS MELIÁ ANDALUCÍA

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre la plantilla.

BLOQUE 6: CONCILIACIÓN FAMILIAR

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA/DPTO. RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN	REVISIÓN
1. Realizar campañas internas 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

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/DPTO. RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN	REVISIÓN
<p>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.</p>	<p>Información estadística de los procesos de selección y promoción con infrarrepresentación femenina.</p>	<p>Talent&Culture VP</p>	<p>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- 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.</p>	<p>Programa de formación específico para la promoción de mujeres en puestos de responsabilidad.</p>	<p>Talent&Culture VP</p>	<p>Durante toda la vigencia.</p>	<p>*Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027</p>

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA/DPTO. RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN	REVISIÓN
<p>3 - Analizar las exigencias en puestos de responsabilidad desde una perspectiva de género, y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p>	<p>Análisis realizado.</p>	<p>Talent&Culture VP</p>	<p>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- 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.</p>	<p>Vacantes publicadas con leyenda.</p>	<p>Talent&Culture VP</p>	<p>Durante toda la vigencia.</p>	<p>*Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027</p>

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA/DPTO. RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN	REVISIÓN
<p>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</p>	<p>Revisión evaluación de desempeño.</p>	<p>Talent&Culture VP</p>	<p>Durante toda la vigencia.</p>	<p>*Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027</p>
<p>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</p>	<p>Informe</p>	<p>Talent&Culture VP</p>	<p>Durante toda la vigencia.</p>	<p>*Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027</p>

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

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA/DPTO. RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN	REVISIÓN
<p>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).</p>	<p>Informe realizado de la totalidad de convenios aplicables, centros existentes.</p>	<p>Organization&Compensation</p>	<p>Primer Semestre 2025</p>	<p>Pendiente según calendario de ejecución.</p>
<p>2- Analizar anualmente en el seno de la Comisión de seguimiento el registro retributivo de toda la plantilla.</p>	<p>Registro retributivo anual.</p>	<p>Organization&Compensation</p>	<p>Desde primer semestre de 2024</p>	<p>Anualmente.</p>

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA/DPTO. RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN	REVISIÓN
<p>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.</p>	<p>Análisis puestos de igualdad valor con retribución diferente. // Diseño del plan de corrección</p>	<p>Organization & Compensation</p>	<p>Último trimestre 2025 (junto medida nº1 de clasi.prof)</p>	<p>Reunión Comisión de seguimiento 2º semestre 2025</p>
<p>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.</p>	<p>Revisión realizada y, en su caso, analizadas las posibles medidas correctoras que se especifica en la auditoria retributiva.</p>	<p>Organization & Compensation</p>	<p>Segundo semestre de 2026</p>	<p>Reunión Comisión de seguimiento 1º semestre 2027</p>
<p>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.</p>	<p>-Informe a la Comisión de Seguimiento sobre los criterios para la negociación de salarios pactados.</p>	<p>Organization & Compensation</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>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</p>	<p>-Estudio realizado.</p>	<p>Organization & Compensation</p>	<p>Primer semestre 2026</p>	<p>Reunión Comisión de seguimiento 1º semestre 2027</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 1 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/DPTO. 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

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA/DPTO. RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN	REVISIÓN
<p>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.</p>	<p>Contenidos de la formación // Personas formadas atendiendo a cada colectivo al que vaya dirigida la medida</p>	<p>Talent&Culture VP</p>	<p>Segundo semestre de 2024</p>	<p>Primer semestre de 2025</p>
<p>4- Informar a la Comisión de Seguimiento del plan de igualdad de todos los casos de acoso que se produzcan y su resolución.</p>	<p>-Acta de la reunión en la que se informa</p>	<p>Labor Relations</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- Publicar el Protocolo contra el Acoso en el Portal, en la sección de Igualdad y difundir su ubicación entre la plantilla</p>	<p>Protocolo publicado. // Información a la plantilla informando de su ubicación</p>	<p>Organization&Compensation VP</p>	<p>Primer semestre 2024</p>	<p>Reunión Comisión de seguimiento 2º semestre 2024</p>

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA/DPTO. RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN	REVISIÓN
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 1 : 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/DPTO. RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN	REVISIÓN
<p>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.</p>	<p>Chequeo de la difusión en intranet y otros medios.</p>	<p>Corporate Communication</p>	<p>Durante toda la vigencia del Plan de igualdad en fecha del Día Internacional contra la violencia contra las mujeres. (25N)</p>	<p>*Reunión Comisión de Seguimiento 1º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027</p>
<p>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.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y aplica la medida</p>	<p>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>

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA/DPTO. RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN	REVISIÓN
<p>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</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida</p>	<p>Hotels</p>	<p>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- 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</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida</p>	<p>Hotels</p>	<p>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- 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</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida</p>	<p>Hotels</p>	<p>Durante toda la vigencia.</p>	<p>*Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027</p>

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA/DPTO. RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN	REVISIÓN
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

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA/DPTO. RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN	REVISIÓN
<p>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.</p>	<p>Protocolo realizado y comunicado.</p>	<p>Labor Relations</p>	<p>Primer semestre 2024</p>	<p>Reunión Comisión de seguimiento 2º semestre 2024</p>
<p>11- Informar a la comisión de seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados.</p>	<p>Acta de la Comisión en la que se refleja la información</p>	<p>Labor Relations</p>	<p>Durante toda la vigencia.</p>	<p>*Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027</p>
<p>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 vengán conviviendo con ella habitualmente con compromiso de presentación de denuncia dentro de las siguientes 48 horas a la acogida.</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida</p>	<p>Hotels</p>	<p>Durante toda la vigencia.</p>	<p>*Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027</p>

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA/DPTO. RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN	REVISIÓN
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/DPTO. RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN	REVISIÓN
<p>1- Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural,</p>	<p>Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones</p>	<p>Health&Safety</p>	<p>Segundo semestre de 2024</p>	<p>Reunión de seguimiento 1º semestre de 2025</p>
<p>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.</p>	<p>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</p>	<p>Health&Safety</p>	<p>Segundo semestre de 2025</p>	<p>Reunión de seguimiento 2º semestre de 2026</p>

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA/DPTO. RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN	REVISIÓN
<p>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. 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.</p>	<p>Informe de cada centro realizado disponible</p>	<p>Health&Safety</p>	<p>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- 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</p>	<p>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.</p>	<p>Health&Safety</p>	<p>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- 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.</p>	<p>Documentos de la evaluación de riesgos</p>	<p>Health&Safety</p>	<p>Durante toda la vigencia.</p>	<p>*Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre de cada año de vigencia del Plan // Memoria Final 2027</p>

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA/DPTO. RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN	REVISIÓN
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&Safet y	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&Safet y	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&Safet y	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&Safet y	Segundo semestre de 2025	Reunión de seguimiento 2º semestre de 2026

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA/DPTO. RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN	REVISIÓN
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

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/DPTO. 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. 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>	<p>Contenidos en intranet // Espacio creado</p>	<p>Organization&Compensation VP</p>	<p>Primer semestre 2025</p>	<p>*Reunión Comisión de Seguimiento 2º semestre 2025 y 2º semestre 2026 // Memoria Final 2027</p>
<p>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.</p>	<p>Formaciones realizadas.</p>	<p>Talent&Culture VP</p>	<p>Primer semestre 2025</p>	<p>Reunión Comisión de Seguimiento 2º Semestre 2025</p>

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA/DPTO. RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN	REVISIÓN
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

MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ÁREA/DPTO. RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN	REVISIÓN
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