



2025-2029

I PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO

Barceló
HOTEL GROUP

ÍNDICE

➤ 01.	Barceló	3	07.	Estructura de la igualdad	19	14.	Procedimiento de modificación	203
02.	Marco normativo	6	08.	Definiciones	21	15.	Firma y aprobación del plan de igualdad	206
03.	Sociedades integrantes del plan de igualdad de grupo. Conveniencia de aprobación de un plan de igualdad de grupo.	9	09.	Objetivos del plan de igualdad	24	16.	Calendario de implantación	208
04.	Compromiso de la dirección	12	10.	Resumen de diagnóstico de situación	26			
05.	Ámbito de aplicación de igualdad	14	11.	Resumen de la auditoría retributiva	111			
06.	Partes suscriptoras del plan de igualdad	16	12.	Medidas y acciones previstas	136			
			13.	Comisión de seguimiento y evaluación	198			

Barceló



01.Barceló

Barceló es líder en el sector turístico, reconocido por su compromiso con la excelencia y la innovación. Con una trayectoria de más de **90 años**, Barceló se dedica a ofrecer experiencias únicas y memorables a sus clientes a través de una amplia gama de servicios que incluyen la gestión hotelera, agencias de viajes y otros negocios relacionados con el turismo. Barceló se distingue por su enfoque en la satisfacción del cliente, la responsabilidad social y el respeto al medio ambiente, valores que han sido fundamentales para su crecimiento y éxito a nivel global.

En Barceló, nuestra misión es crear experiencias inolvidables para millones de personas en el sector turístico, adaptándonos continuamente a las circunstancias para ofrecer siempre lo mejor a nuestros clientes. Nuestra visión es seguir siendo un referente en el ámbito turístico, tanto a nivel nacional como internacional, satisfaciendo las expectativas de todos nuestros stakeholders, incluyendo huéspedes, accionistas, personas trabajadoras, socios/as, colaboradores, proveedores y Administraciones Públicas.

Nuestros valores fundamentales son la flexibilidad, la responsabilidad y el espíritu de servicio, a los que sumamos de manera natural la hospitalidad, un valor intrínseco por el sector en el que operamos. Estos principios, abanderados por la compañía desde sus inicios, nos permiten crecer, abrir nuevos mercados y **contribuir al bienestar y desarrollo social, político y económico** de las comunidades en las que operamos.

Barceló está especialmente comprometida con el bienestar de sus personas trabajadoras y promueve un entorno laboral inclusivo y equitativo. Barceló se esfuerza por garantizar que todas las personas trabajadoras se sientan valoradas y respetadas, fomentando la igualdad de oportunidades y la diversidad en todos los niveles de la organización.

Tal y como se recoge en la Memoria Anual 2023, este compromiso se refleja en políticas y prácticas que apoyan el desarrollo profesional, la conciliación de la vida laboral y personal y la creación de un ambiente de trabajo seguro y saludable para todas las personas. En 2023, Barceló impulsó un proyecto de transformación cultural, centrado en el bienestar y la felicidad de sus personas trabajadoras, implementando programas de formación continua y adoptando tecnologías avanzadas para mejorar el entorno laboral y la gestión del capital humano.

➤ 01.Barceló

Asimismo, de este informe se puede extraer que Barceló implementa diversas políticas para garantizar un entorno laboral justo, inclusivo y equitativo. Barceló se enfoca en la **igualdad de género, la no discriminación y la conciliación de la vida laboral y personal**. Entre las medidas destacadas se incluyen la reducción de la brecha salarial, la promoción de la diversidad y la inclusión y la implementación de protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo. Además, Barceló ofrece beneficios como seguros de salud, descuentos en hoteles y viajes, y programas de bienestar físico y emocional. También fomenta la formación y el desarrollo profesional continuo, asegurando que todas las personas trabajadoras tengan acceso a oportunidades de crecimiento y mejora. Estas políticas reflejan el compromiso de Barceló con el bienestar y la satisfacción de su equipo, promoviendo un ambiente de trabajo seguro y respetuoso.

Barceló se compromete con el desarrollo de talento interno, ofreciendo programas como **B-Talent y el Plan de Desarrollo Individual (PDI)** para personalizar y adaptar los itinerarios profesionales de las personas trabajadoras, fomentando la igualdad de oportunidades y la meritocracia.

Además, garantiza un entorno laboral de calidad mediante campañas preventivas de salud laboral, evaluaciones de riesgos y medidas para

mejorar el bienestar laboral, como evaluaciones psicosociales y formación en salud y seguridad. El diálogo social es fundamental en Barceló, promoviendo la comunicación constante y efectiva con la representación de las personas trabajadoras y sindicatos para encontrar soluciones y mejorar el bienestar y la satisfacción en el trabajo.

Por otra parte, dentro de este compromiso con la igualdad, en Barceló existe un Código Ético que establece las **directrices de conducta** que deben seguir todas las personas trabajadoras, promoviendo un comportamiento profesional y responsable. Este código, que aplica a todas las sociedades de Barceló, se fundamenta en principios de responsabilidad, honestidad, liderazgo y respeto. Además, aboga por la no discriminación, la protección de datos personales, la transparencia en las operaciones y el compromiso con la comunidad y el medio ambiente. La implementación de estas normas garantiza un entorno laboral respetuoso e inclusivo, alineado con los valores corporativos y los objetivos estratégicos de Barceló.

Marco normativo

➤ 02. Marco normativo

El I Plan de Igualdad de Barceló (2025-2029) es fundamental para poder implantar, de forma real y efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, vienen desarrollando todas las Sociedades integrantes de este Plan de Igualdad.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres es un documento de trabajo que plasma un compromiso en materia de igualdad. En este documento se configuran las actuaciones y medidas que se van a implantar en beneficio de la igualdad de oportunidades, a través de las conclusiones extraídas de un diagnóstico de situación.

La igualdad entre mujeres y hombres es un **principio jurídico universal** reconocido en diversos textos internacionales de derechos humanos y que nuestro ordenamiento jurídico recoge como derecho fundamental en el **artículo 14 de la Constitución Española** (en adelante, CE).

Asimismo, la igualdad se consagra como un principio fundamental en la Unión Europea. Así, desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Dentro del ordenamiento jurídico español, en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en adelante, LO 3/2007) se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con este fin, deberán adoptar e implantar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los distintos representantes de los trabajadores y trabajadoras en la forma que determine la legislación laboral.

Dentro de este marco, entró en vigor a inicios del año 2019, el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que persigue fomentar nuevas medidas que permitan hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, al entender que dicho objetivo previsto en la citada Ley Orgánica 3/2007 no había sido alcanzado.

➤ 02. Marco normativo

Para la elaboración del Plan de Igualdad, se ha tenido en cuenta el **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro (en adelante, Real Decreto 901/2020).

A tal efecto, tanto en el diagnóstico de situación como en el Plan de Igualdad, se han recogido las materias dispuestas en los artículos 7 y 8 de dicho Real Decreto 901/2020.

Así, la referida normativa preveía que las empresas que tuvieran 50 o más personas trabajadoras debían contar con un Plan de Igualdad conforme a los criterios que se recogían en la misma, teniendo en consideración, entre otras, materias como el acceso al empleo, la promoción y clasificación profesional, la política salarial, el ejercicio de los derechos de la vida personal, las condiciones de trabajo y empleo, la formación profesional o la protección de las diferentes formas de acoso, como el acoso sexual o por razón de sexo.

Por ello, atendiendo al volumen de la plantilla de las Sociedades afectas al Plan de Igualdad de Barceló, se ha procedido a constituir una Comisión de Negociación -como se explica más adelante-, y a aprobar el presente Plan de Igualdad de Grupo, con el doble objetivo

de cumplir con los requerimientos legales y de concretar y articular las medidas de igualdad de trato y oportunidades, así como de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que demuestran el compromiso de las Sociedades con la igualdad y que persiguen lograr una igualdad efectiva y real entre hombres y mujeres, así como su compromiso con la garantía y la protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales, ello de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Sociedades integrantes del plan de igualdad de grupo. Conveniencia de aprobación de un plan de igualdad de grupo

➤ 03. Sociedades integrantes del plan de igualdad de grupo. Conveniencia de aprobación de un plan de igualdad de grupo

La conveniencia de aprobar un Plan de Igualdad de Grupo, cuando las condiciones laborales y las características de la plantilla de todas las empresas son similares, se justifica con base en la normativa vigente en España. En este sentido, el Real Decreto 901/2020 permite la elaboración de un **plan de igualdad único para todas o parte de las empresas del grupo**, debiéndose justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad.

En línea con lo anterior, las Sociedades que forman parte de este Plan de Igualdad de Grupo (en adelante, las Sociedades) comparten políticas en materia laboral y de recursos humanos (selección, contratación, promoción profesional, formación, retribución, jornada, prevención de riesgos laborales, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, etc.). Por tanto, en la medida en que las Sociedades comparten políticas empresariales y características organizativas, productivas y de gestión del personal resulta razonable aprobar un único Plan de Igualdad que regule medidas comunes a todas ellas. Esto facilita la **implementación de políticas homogéneas y coherentes**, optimizando recursos y garantizando una mayor equidad en todas las Sociedades que operan bajo la marca de Barceló.

Asimismo, todas las Sociedades se dedican a la misma actividad (sector de hostelería-turismo o vinculadas al mismo), estando sus relaciones laborales reguladas por lo dispuesto en el VI Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería –ALEH VI– y, por los convenios colectivos de hostelería de la provincia de cada hotel.

Un plan de igualdad único facilita la **implementación de políticas homogéneas y coherentes**, optimizando recursos y garantizando una mayor equidad en todas las Sociedades que operan bajo la marca de Barceló.

➤ 03. Sociedades integrantes del plan de igualdad de grupo. Conveniencia de aprobación de un plan de igualdad de grupo

Las Sociedades que **integran el presente Plan de Igualdad** de Grupo son las siguientes

- | | |
|---|---|
| 1. Barceló Arrendamientos Hoteleros, S.L. | 13. Montecastillo Sports Catering, S.L. |
| 2. Barceló Explotaciones Hoteleras Canarias, S.L. | 14. Hoteles Camino Real, S.A. |
| 3. Barceló Explotaciones Hoteleras Mediterráneo, S.L. | 15. Hotel Campos de Guadalmina, S.L. |
| 4. Barceló Arrendamientos Península, S.L. | 16. Namagui Algon, S.L. |
| 5. Punta Umbria Turística, S.A. | 17. Garunter Hotel 7 Coronas, S.L. |
| 6. Barceló Hotels Mediterráneo, S.L. | 18. Barceló Arrendamientos Turísticos, S.L. |
| 7. Barceló Explotaciones Insulares, S.L. | 19. Hotel Roca Negra Agaete, S.A. |
| 8. Hotel de Isla Cristina, S.L. | 20. Barceló Gestión Hotelera, S.L. |
| 9. Hotel el Toyo, S.L. | 21. Barceló Corporación Empresarial, S.A. |
| 10. Leading Hospitality, S.L. | 22. Graser Turismo, S.L. |
| 11. Barceló Raval, S.L. | 23. Canfranc Estación 2018, S.L. |
| 12. Barceló Condal Hoteles, S.A. | 24. Hotel Avenida Rhode 28, S.L. |

Compromiso de la dirección



➤ 04. Compromiso de la dirección

Barceló declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que **integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres**, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la LO 3/2007.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad ha trabajado en el diseño e implantación del presente Plan de Igualdad, motivo por el que se quiere compartir la ilusión en esta materia e invitar a la plantilla a formar parte en el proceso de implantación.

El grado de integración corporativa del valor de la igualdad **marcará la dirección** de las políticas de recursos humanos y la comunicación interna y externa de Barceló durante los próximos años.

Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una mejora de nuestro sistema de gestión, que contribuirá a que nuestras acciones se mantengan libres de discriminaciones por razón de género y contribuyan al **avance social que permita alcanzar una igualdad real** y efectiva entre mujeres y hombres dentro de las Sociedades.

Ámbito de aplicación del plan de igualdad



➤ 05. Ámbito de aplicación del plan de igualdad

Ámbito territorial

Este Plan de Igualdad se aplicará en **todos los centros de trabajo** que las Sociedades tienen en todo el territorio español (ámbito estatal) o aquellos que puedan abrir, comprar, gestionar y subrogar durante la vigencia del presente Plan dentro del estado español.

Ámbito personal

Este Plan de Igualdad se aplicará a la **totalidad de la plantilla de las Sociedades**, independientemente de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las personas trabajadoras.

Igualmente, se aplicará a todas aquellas personas trabajadoras contratadas a través de una Empresa de Trabajo Temporal, que puedan prestar servicios para las Sociedades.

Ámbito temporal

Para alcanzar los objetivos del presente Plan de Igualdad, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años (2025-2029), a contar desde el día 2 de abril de 2025 al 1 de abril de 2029.

Partes suscriptoras del plan de igualdad



➤ 06. Partes suscriptoras del plan de igualdad

El Plan de Igualdad ha sido suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con el artículo 45 y 46, apartados 1 y 2 de la LO 3/2007.

Dicha Comisión Negociadora se ha conformado tanto por representantes de Barceló como por una **Comisión Representativa conformada por los sindicatos Comisiones Obreras -CCOO-, Unión General de Trabajadores -UGT- y Sindicalistas de Base -SB-**, conforme a la legitimación que ostentan: UGT y CCOO como sindicatos más representativos a nivel estatal y, respecto de SB, como sindicato que cuenta con un mínimo del 10% de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiere el Plan de Igualdad, todo ello en línea con lo establecido en el art. 87 apartados 1 y 2 a) y c) del Estatuto de los Trabajadores en relación con el art. 5.2 del RD 901/2020.

Esta Comisión Negociadora ha sido constituida con el objeto de analizar la situación existente en las Sociedades desde un punto de vista de género, para posteriormente negociar, redactar, acordar y finalmente, aprobar el presente Plan de Igualdad.

La composición de la **Comisión Negociadora** es la siguiente:

Por la **parte social**, han intervenido las siguientes personas:

- **Valentín Ruiz Jurado**, actuando por el sindicato CCOO.
- **Elena Casañ Camarena**, actuando por el sindicato CCOO.

- **Josefa Pan Afanador**, actuando por el sindicato CCOO.
- **Antonio Soria Hernández**, actuando por el sindicato CCOO.
- **M.ª Elena Suárez Hernández**, actuando por el sindicato CCOO.
- **Sonia Alvarez Paz**, en calidad de representante de la Federación de Servicios para la movilidad y el Consumo del Sindicato UGT, FeSMC-UGT.
- **Magdalena María Plata Plata**, actuando por el sindicato UGT.
- **Encarnación Sánchez García**, actuando por el sindicato UGT.
- **Qing Lin**, actuando por el sindicato SB.

Adicionalmente la parte social ha contado con las **siguientes asesoras**: María José Dorado Díaz (CCOO), Marta Pozas (CCOO) y Jessica Morales Santana (SB) todas ellas con derecho a voz, pero sin voto.

➤ 06. Partes suscriptoras del plan de igualdad

Por la **parte empresarial**:

- **Maria del Carmen Oliver**, en calidad de Directora de Recursos Humanos de Grupo Barceló.
- **Elena Navarro Merchan**, en calidad de Responsable del área legal-laboral.
- **Miguel Angel Romero Colado**, en calidad de Subdirector de Compensación, RRLL y PRL.
- **Maria Cristina de Andrés**, en calidad de Directora de Área de Baleares.
- **Duarte Vasconcelos**, en calidad de Director de Área de Huelva.
- **Victoria Rodríguez de Marco**, en calidad de Regional HRBP de Andalucía.
- **Sonia Álvarez Martín**, en calidad de Regional HRBP de Canarias.
- **Daniel Pascual**, en calidad de Área HRBP de Baleares.
- **Miguel Ramírez**, en calidad de Director del Hotel Barceló Sants.

Por su parte, la parte empresarial ha contado con asesoramiento interno de las siguientes personas: **Ana Domínguez**, Subdirectora de Formación, Experiencia Empleado y Comunicación Interna, **Cristina Pujol**, Subdirectora de Captación y Gestión del Talento, y **David Crespo**, Técnico de PRL, con derecho a voz, pero sin voto.

Estructura del plan de igualdad



➤ 07. Estructura del plan de igualdad

El Plan de Igualdad se estructura en los siguientes apartados:

- **Conclusiones sobre los Informes de Diagnóstico de la situación de las Sociedades.** Los diagnósticos de cada Sociedad se han realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por Barceló en materia de proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, ejercicio corresponsables de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, condiciones del trabajo y retribución, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, atención a las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, órganos de representación de las personas trabajadoras, salud laboral y comunicación.
- **Programa de Actuación.** A partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad en género, en él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización, presupuesto en su caso necesario e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- **Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan de Igualdad.** A través de las personas designadas que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en Barceló.

Definiciones

➤ 08. Definiciones

Con el objetivo de facilitar la comprensión de los conceptos relacionadas con el ámbito de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y a efectos de interpretación del presente Plan de Igualdad de Grupo y **las medidas y acciones** que este contiene, se entenderá por:

- **Acciones positivas:** aquellas medidas específicas en favor de las mujeres para **corregir situaciones patentes de desigualdad** de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- **Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Acoso sexual:** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Conciliación de la vida personal, profesional y familiar:** hace referencia a la necesidad de compatibilizar el trabajo remunerado con **el trabajo doméstico y las responsabilidades**

familiares, así como el ámbito personal. Las distintas medidas de conciliación que se implanten en el entorno laboral irán destinadas a facilitar la compatibilización de ambas esferas tanto para mujeres como para hombres.

- **Corresponsabilidad o reparto de responsabilidades:** es la distribución equilibrada de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, con la finalidad de alcanzar una situación de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- **Datos desagregados por sexo:** recogida de datos y su correspondiente desglose de información estadística considerando el sexo, lo que facilita un estudio comparativo entre mujeres y hombres y posibilita un análisis con perspectiva de género.

➤ 08. Definiciones

- **Discriminación directa e indirecta:** se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, **se considerará discriminatoria toda orden de discriminar**, directa o indirectamente, por razón de sexo.
- **Discriminación por embarazo o maternidad:** constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- **Estereotipos:** ideas preconcebidas, simplificadas, pero fuertemente asumidas.
- **Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:** inexistencia de barreras que, basadas en el sexo de la persona, imposibiliten su participación económica, política y social.
- **Igualdad de trato entre mujeres y hombres:** ausencia de cualquier tipo de discriminación, ya sea directa o indirecta, basada en el sexo.
- **Perspectiva de género:** tomar en cuenta y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito enmarcados en una política.
- **Plan de Igualdad:** conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en las Sociedades la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. En el Plan de Igualdad se fijarán los objetivos concretos que se plantean alcanzar por parte de las Sociedades, estableciendo la estrategia y las actuaciones que se adoptarán para lograrlos. Del mismo modo, se establecerán los sistemas de seguimiento que permitirán la evaluación de los objetivos fijados.
- **Plantilla equilibrada:** implica una presencia equilibrada respecto a la presencia de ambos sexos. Según la Disposición Adicional **Primera de la LO 3/2007**: “A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.

Objetivos del plan de igualdad



➤ 09. Objetivos del plan de igualdad

Con el presente Plan de Igualdad, Barceló persigue continuar impulsando y promoviendo los siguientes objetivos:

- **Promover una cultura organizacional sensible al género** que difunda los valores de igualdad que Barceló aplica en sus principios.
- **Asegurar y garantizar una igualdad de trato y oportunidades** a toda la plantilla.
- **Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación**, detectando posibles causas de segregación horizontal y estableciendo medidas correctoras.
- **Promover y facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías** y departamentos de Barceló con vocación de equilibrio.
- **Proponer las medidas necesarias para evitar los desequilibrios** en materia de igualdad de oportunidades.
- **Formar en materia de género a las personas que componen la empresa**, con especial incidencia en los puestos de gestión del personal y personal de mando.
- **Promover medidas de conciliación de la vida personal**, familiar y laboral adaptadas a la realidad de las personas trabajadoras, sin distinción de género.
- **Promover una cultura de corresponsabilidad** entre hombres y mujeres.
- **Garantizar y asegurar el derecho a la igualdad de trato** y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.
- **Promover una imagen interna y externa** de compromiso con la igualdad.
- **Promover la utilización del lenguaje inclusivo o de género neutro** en las comunicaciones internas y externas de Barceló.
- **Garantizar la prevención del acoso sexual** o por razón de sexo en Barceló difundiendo los mecanismos de prevención y actuación previstos.
- **Implantación y desarrollo de las políticas de Barceló** relacionadas con la salud laboral.

Resumen de diagnóstico de situación



➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

A continuación, se muestran las principales conclusiones alcanzadas tras la fase de diagnóstico de situación de las Sociedades de Barceló.

En líneas generales, en prácticamente todas las Sociedades se alcanza una composición equilibrada de mujeres y hombres en plantilla.

Se observa que la mayoría de las personas trabajadoras de las Sociedades están vinculadas mediante contratos indefinidos, alcanzándose generalmente una distribución equilibrada entre mujeres y hombres. Respecto de la contratación temporal, atendiendo a la distribución horizontal, generalmente hay un volumen superior de mujeres que de hombres. No obstante, no existen desequilibrios relevantes y, en la mayoría de los casos en los que sucede, suele venir justificado porque, aun alcanzando la presencia equilibrada, hay un porcentaje superior de mujeres que de hombres en plantilla.

Respecto a la distribución por tipo de jornada de trabajo, se observa que la mayoría de las personas trabajadoras de las Sociedades prestan servicios a jornada completa. En conjunto, existe una presencia equilibrada entre mujeres y hombres que prestan servicios a jornada completa. No obstante, del análisis efectuado, se deduce que en gran parte de las sociedades existe un índice de parcialidad superior en mujeres que en hombres.

En cuanto a la distribución por edad y antigüedad de la plantilla, no se han encontrado diferencias relevantes entre mujeres y hombres.

Respecto de la selección y contratación de servicios con terceras empresas y proveedores, Barceló no tiene integrado en su procedimiento específico en la materia, que siempre se tengan en cuenta, como uno de los criterios a considerar, aspectos sobre cumplimiento de la legislación de igualdad en las terceras empresas.

A continuación, se muestran las principales conclusiones de las áreas de los diagnósticos desglosados por Sociedad:

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

1. Barceló Arrendamientos Hoteleros, S.L.

1. Barceló Arrendamientos Hoteleros, S.L.

Selección y contratación

Barceló Arrendamientos Hoteleros, S.L. ("BAH") fomenta la igualdad en el acceso al empleo y, por tanto, en líneas generales no se observan desequilibrios de género en relación con las incorporaciones. En este sentido, en el año 2023 se han incorporado a BAH un total de 1.436 personas trabajadoras de las cuales 771 son mujeres y 665 son hombres. Por tanto, se observa un porcentaje equilibrado entre las mujeres y hombres que se han incorporado a prestar servicios en BAH.

Sin embargo, existen áreas o departamentos como Pisos y Limpieza o Mantenimiento, en los que existe cierta segregación horizontal motivada principalmente por ser áreas en las que, tradicionalmente, hay muchas más personas candidatas de un sexo que de otro.

En línea con lo anterior, respecto de las contrataciones que se producen en puestos o departamentos ocupados principalmente por un sexo, con carácter general BAH no aplica de forma específica criterios de discriminación positiva en la selección.

Si bien el personal encargado de la selección de personal ha asistido a diversos cursos en los que se tratan aspectos relativos a la igualdad, diversidad y sesgos, no se les ha impartido una formación específica

sobre la aplicación de criterios de igualdad en los procesos de selección.

Clasificación profesional / Infrarrepresentación femenina

Existen áreas funcionales muy masculinizadas o feminizadas: el área de Mantenimiento y SSTT muy masculinizada por cuanto la presencia femenina es muy escasa (98% de hombres frente a un 2% de mujeres) y, sin embargo, en sentido inverso, el área de Pisos y Limpieza está muy feminizada, ya que prácticamente todos los puestos estarían ocupados por mujeres (98% de mujeres frente a un 2% de hombres). En este sentido, podría concluirse que la infrarrepresentación femenina en Sociedad en relación con la participación de ambos sexos en las distintas áreas funcionales y departamentos se circunscribe a aquellas actividades o puestos en los que las mujeres han tenido una presencia escasa de forma histórica.

En cuanto a la distribución por grupos profesionales, en los grupos de "Equipo Directivo", "Jefes/as" y "Segundos Mandos" habría un porcentaje superior de hombres ocupando puestos de estos grupos profesionales. Sin embargo, en el grupo de "Técnicos/as" que es el más voluminoso, se alcanzaría la distribución equilibrada.

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

1. Barceló Arrendamientos Hoteleros, S.L.

Formación

Barceló apuesta por el desarrollo profesional y formación de todas sus personas trabajadoras. Con carácter general, mujeres y hombres han realizado un número de acciones formativas similar en las Sociedades. La mayoría de estas acciones se han realizado dentro de la jornada de trabajo para uno y otro sexo.

Asimismo, se observa una distribución equilibrada entre mujeres y hombres que han acudido a los distintos programas formativos existentes en Barceló.

Si bien Barceló procura, con carácter general y en todos los aspectos, que se tenga en cuenta la igualdad y se utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos, no cuenta con un procedimiento específico para revisar que en las formaciones que se imparten se tengan en cuenta estas cuestiones.

Promoción

En lo que se refiere a promociones, de los resultados del Informe de Diagnóstico, se observa que generalmente se procura que exista un número equilibrado de promociones entre mujeres y hombres. En este sentido, en el último año, ha habido un total de 86 promociones profesionales. Concretamente, habrían promocionado un total de 42

mujeres (49%) y 44 hombres (51%), existiendo un equilibrio en las promociones entre mujeres y hombres.

No obstante, existen determinadas áreas o departamentos que, como mencionábamos, se caracterizan por estar compuestos primordialmente por un sexo u otro. Ello conlleva que el mencionado efecto se produzca asimismo en el número de promociones y que en dichas áreas se produzcan principalmente promociones del sexo más representado. En estos casos, con carácter general BAH no aplica de forma específica criterios de discriminación positiva en la promoción.

Asimismo, se observa que, con carácter general, hay un número muy reducido de promociones de personas trabajadoras con responsabilidades familiares y de personas que han disfrutado de permisos por nacimiento. No obstante, ello puede deberse a que el número de personas en esta situación no es muy acusado en la Sociedad en relación con su volumen de plantilla.

El procedimiento de promoción de BAH es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional y la promoción se basa en la evaluación del desempeño. Asimismo, cuando existe una vacante se revisa si existen personas que pudieran cumplir con el perfil y promocionar internamente.

Si bien el personal encargado de la evaluación y/o promoción de personal ha asistido a diversos cursos en los que se tratan aspectos

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

1. Barceló Arrendamientos Hoteleros, S.L.

relativos a la igualdad, diversidad y sesgos, no se les ha impartido una formación específica sobre la aplicación de criterios de igualdad en los procesos de promoción.

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

BAH tiene un compromiso firme con el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

De los datos analizados, se observa que mujeres y hombres acceden en condiciones de igualdad a permisos, excedencias, suspensiones y reducciones de jornada contempladas por ley por estos motivos. No obstante, no se dispone de información acerca de las solicitudes de adaptación de jornada.

Condiciones de trabajo

Tal y como se ha expuesto con anterioridad, la mayoría de la plantilla de BAH presta servicios a jornada completa y en cuanto a la distribución horizontal, existiría una composición equilibrada entre mujeres y hombres generalmente. No obstante, en relación con las personas trabajadoras a tiempo parcial, se deduce que existe un índice de parcialidad superior en mujeres que en hombres.

Asimismo, del resultado del Informe de Diagnóstico se deduce que la mayoría de las personas trabajadoras prestan servicios a turnos, no apreciándose en este punto desequilibrios por género.

Retribuciones

Nos remitimos a lo establecido en el apartado 11 siguiente (Resúmenes auditoría retributiva).

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Barceló cuenta con un Protocolo de prevención y de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo, así como frente al acoso laboral o moral. Asimismo, se hace seguimiento de las denuncias y quejas que se presentan por este tipo de situaciones.

Violencia de género

No existen procedimientos específicos o programas de protección y asistencia en relación con la violencia de género, si bien se han realizado campañas de sensibilización sobre la violencia de género.

Salud laboral

Existe en BAH un Protocolo para la protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles (aquellas que, por sus características personales o estado biológico conocido, incluido

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación **2. Barceló Explotaciones Hoteleras Canarias, S.L.**

aquellos que tengan una reconocida situación de discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocidas, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo). Si bien el citado Protocolo contempla a las trabajadoras en estado de gestación, BAH no cuenta con un protocolo específico que incluya medidas enfocadas a la protección de la maternidad.

Sensibilización y comunicación

BAH tiene en cuenta el uso no sexista del lenguaje en los comunicados y notificaciones que realiza tanto en el ámbito interno como externo.

2. Barceló Explotaciones Hoteleras Canarias, S.L.

Selección y contratación

Barceló Explotaciones Hoteleras Canarias, S.L. ("BEHC") fomenta la igualdad en el acceso al empleo y, por tanto, en líneas generales no se observan desequilibrios de género en relación con las incorporaciones. En el año 2023 se han incorporado a BEHC un total de 1.899 personas trabajadoras de las cuales 928 son mujeres y 971 son hombres. Por tanto, se observa un porcentaje equilibrado entre las mujeres y hombres que se han incorporado a prestar servicios en BEHC.

Sin embargo, existen áreas o departamentos como Servicios Auxiliares o Mantenimiento y SSTT, en los que existe cierta segregación horizontal motivada principalmente por ser áreas en las que, tradicionalmente, hay muchas más personas candidatas de un sexo que de otro.

De acuerdo con lo anterior, con respecto a las contrataciones que se producen en puestos o departamentos ocupados principalmente por un sexo, con carácter general BEHC no aplica de forma específica criterios de discriminación positiva en la selección.

Si bien el personal encargado de la selección de personal ha asistido a diversos cursos en los que se tratan aspectos relativos a la igualdad,

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación **2. Barceló Explotaciones Hoteleras Canarias, S.L.**

diversidad y sesgos, al mismo no se le ha impartido una formación específica sobre la aplicación de criterios de igualdad en los procesos de selección.

Clasificación profesional / Infrarrepresentación femenina

Existen áreas funcionales muy masculinizadas o feminizadas: el área de Mantenimiento y SSTT muy masculinizada por cuanto la presencia femenina es muy escasa (99% de hombres frente a un 1% de mujeres) y sin embargo, en sentido inverso, el área de Pisos y Limpieza está muy feminizada, ya que prácticamente todos los puestos estarían ocupados por mujeres (94% de mujeres frente a un 4% de hombres). En cambio, en el área de Cocina-Economato existe un porcentaje superior de hombres que de mujeres de tal forma que se produce sobrerrepresentación masculina, a diferencia del resto de áreas, donde se alcanza la presencia equilibrada entre ambos sexos. En este sentido, podría concluirse que la infrarrepresentación femenina en BEHC en relación con la participación de ambos sexos en las distintas áreas funcionales y departamentos se circunscribe a aquellas actividades o puestos en los que las mujeres han tenido una presencia escasa de forma histórica.

En cuanto a la distribución por grupos profesionales, en los grupos de "Equipo Directivo", "Jefes/as" y "Segundos Mandos" habría un porcentaje superior de hombres ocupando puestos de estos grupos profesionales. Por tanto, en estos tres grupos se estaría produciendo

una situación de infrarrepresentación femenina. No obstante, en el caso de los "Jefes" y "Segundos Mandos" los porcentajes se encuentran cercanos a la distribución equilibrada (60%-40%). Por otro lado, en el grupo profesional de "Técnicos/as" existe una composición equilibrada entre mujeres y hombres. Por último, el caso del grupo profesional de "Auxiliares" se puede observar que el porcentaje de mujeres es sustancialmente superior al de hombres. Por tanto, existiría una situación de sobrerrepresentación femenina.

Formación

BEHC apuesta por el desarrollo profesional y formación de todas sus personas trabajadoras. Con carácter general, mujeres y hombres han realizado un número de acciones formativas similar en las Sociedades. La mayoría de estas acciones se llevado a cabo por BEHC dentro de la jornada de trabajo para uno y otro sexo.

De igual modo, se observa una distribución equilibrada entre mujeres y hombres que han acudido a los distintos programas formativos existentes en BEHC.

Si bien BEHC no cuenta con un procedimiento específico para revisar que en las formaciones que se impartan se tengan en cuenta estas cuestiones procura, con carácter general y en todos los aspectos, que se tenga en cuenta la igualdad y se utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación **2. Barceló Explotaciones Hoteleras Canarias, S.L.**

Promoción

En lo que se refiere a promociones, de los resultados del Informe de Diagnóstico, se observa que generalmente se procura que exista un número equilibrado de promociones entre mujeres y hombres. En este sentido, en el último año, ha habido un total de 113 promociones profesionales. Concretamente, habrían promocionado un total de 46 mujeres (41%) y 67 hombres (59%), existiendo un equilibrio en las promociones entre mujeres y hombres.

No obstante, existen determinadas áreas o departamentos que, como mencionábamos, se caracterizan por estar compuestos primordialmente por un sexo u otro. Ello conlleva que el mencionado efecto se produzca asimismo en el número de promociones y que en dichas áreas se produzcan principalmente promociones del sexo más representado. En estos casos, con carácter general BEHC no aplica de forma específica criterios de discriminación positiva en la promoción.

Asimismo, se observa que, con carácter general, hay un número muy reducido de promociones de personas trabajadoras con responsabilidades familiares y de personas que han disfrutado de permisos por nacimiento. No obstante, ello puede deberse a que en BEHC no hay un gran número de situaciones de este tipo.

El procedimiento de promoción de BEHC es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional y la

promoción se basa en la evaluación del desempeño. Es por ello por lo que, cuando existe una vacante se revisa si existen personas que pudieran cumplir con el perfil y promocionar internamente.

Si bien el personal encargado de la evaluación y/o promoción de personal ha asistido a diversos cursos en los que se tratan aspectos relativos a la igualdad, diversidad y sesgos, BEHC no les ha impartido una formación específica sobre la aplicación de criterios de igualdad en los procesos de promoción.

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

BEHC tiene un compromiso firme con el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

De los datos analizados, a pesar de que BEHC no dispone de información acerca de las solicitudes de adaptación de jornada, se observa que mujeres y hombres acceden en condiciones de igualdad a permisos, excedencias, suspensiones y reducciones de jornada contempladas por ley por estos motivos.

Condiciones de trabajo

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, en BEHC la mayoría de la plantilla presta servicios a jornada completa y en cuanto a la distribución horizontal, por lo que existiría una composición

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación **2. Barceló Explotaciones Hoteleras Canarias, S.L.**

equilibrada entre mujeres y hombres generalmente. No obstante, en relación con las personas trabajadoras a tiempo parcial, se deduce que existe un índice de parcialidad superior en mujeres que en hombres.

Adicionalmente, del resultado del Informe de Diagnóstico se deduce que la mayoría de las personas trabajadoras prestan servicios a turnos, no apreciándose en este punto desequilibrios por género.

Retribuciones

Nos remitimos a lo establecido en el apartado 11 siguiente (Resúmenes auditoria retributiva).

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

BEHC cuenta con un Protocolo de prevención y de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo, así como frente al acoso laboral o moral. De igual manera, se supervisan las denuncias y quejas presentadas y relacionadas con este tipo de circunstancias.

Violencia de género

Si bien se han realizado campañas de sensibilización sobre la violencia de género, en BEHC no existen procedimientos específicos o programas de protección y asistencia en relación con la violencia de género.

Salud laboral

En BEHC existe un Protocolo para la protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles. En este sentido, el colectivo al que se refiere e mencionado protocolo son aquellas que, por sus características personales o estado biológico conocido, incluido aquellos que tengan una reconocida situación de discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocidas, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo. Si bien BEHC no cuenta con un protocolo específico que incluya medidas enfocadas a la protección de la maternidad, el mencionado protocolo contempla a las trabajadoras en estado de gestación.

Sensibilización y comunicación

En BEHC se tiene en cuenta el uso no sexista del lenguaje en los comunicados y notificaciones. Dicha práctica se tiene en cuenta tanto a nivel interno como externo.

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación **3. Barceló Explotaciones Hoteleras Mediterráneo, S.L.**

3. Barceló Explotaciones Hoteleras Mediterráneo, S.L.

Selección y contratación

Barceló Explotaciones Hoteleras Mediterráneo, S.L. ("BEHM") fomenta la igualdad en el acceso al empleo y, por tanto, en líneas generales no se observan desequilibrios de género en relación con las incorporaciones. En este sentido, en el año 2023 se han incorporado a BEHM un total de 685 personas trabajadoras de las cuales 366 son mujeres y 319 son hombres. Por tanto, se observa un porcentaje equilibrado entre las mujeres y hombres que se han incorporado a prestar servicios en BEHM.

Sin embargo, existen áreas o departamentos como Pisos y Limpieza o Servicios auxiliares, en los que existe cierta segregación horizontal motivada principalmente por ser áreas en las que, tradicionalmente, hay muchas más personas candidatas de un sexo que de otro.

Cuando se realizan contrataciones en áreas o departamentos donde predomina un sexo, BEHM no suele aplicar criterios específicos de discriminación positiva en sus procesos de selección.

Aunque el equipo responsable de la selección ha participado en distintas formaciones que abordan temas de igualdad, diversidad y sesgos, no ha recibido capacitación concreta sobre cómo integrar criterios de igualdad en dichos procesos.

Clasificación profesional / Infrarrepresentación femenina

Existen áreas funcionales muy masculinizadas o feminizadas: el área de Mantenimiento y SSTT muy masculinizada por cuanto la presencia femenina es muy escasa (98% de hombres frente a un 2% de mujeres) y, sin embargo, en sentido inverso, el área de Pisos y Limpieza está muy feminizada, ya que prácticamente todos los puestos estarían ocupados por mujeres (95% de mujeres frente a un 5% de hombres). En este sentido, podría concluirse que la infrarrepresentación femenina en BEHM en relación con la participación de ambos sexos en las distintas áreas funcionales y departamentos se circunscribe a aquellas actividades o puestos en los que las mujeres han tenido una presencia escasa de forma histórica.

En cuanto a la distribución por grupos profesionales, en los grupos de En los grupos de "Equipo Directivo" y "jefes/as" habría un porcentaje superior de hombres ocupando puestos de estos grupos profesionales. Por tanto, en estos tres grupos se estaría produciendo una situación de infrarrepresentación femenina. No obstante, en el caso de los "jefes" los porcentajes se encuentran cercanos a la distribución equilibrada (60%-40%). Adicionalmente, En el grupo profesional de "Técnicos/as" y "Segundos Mandos existe una composición equilibrada entre mujeres y hombres; y en el caso del grupo profesional de "Auxiliares" se puede observar que el porcentaje de mujeres es sustancialmente superior al de hombres. Por tanto, existiría una situación de sobrerrepresentación femenina.

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación **3. Barceló Explotaciones Hoteleras Mediterráneo, S.L.**

Formación

BEHM promueve activamente la formación y el crecimiento profesional de toda su plantilla. En términos generales, tanto mujeres como hombres han participado en un número comparable de actividades formativas dentro de BEHM. La mayor parte de estas formaciones se ha llevado a cabo durante el horario laboral para ambos sexos.

Del mismo modo, se aprecia una participación equitativa de mujeres y hombres en los diversos programas formativos ofrecidos por BEHM.

Aunque de forma general BEHM procura incorporar la perspectiva de igualdad en todos los ámbitos, utilizando un lenguaje inclusivo y representaciones visuales y ejemplos que contemplen a ambos sexos, actualmente no dispone de un procedimiento formal que garantice la revisión de estos aspectos en las acciones formativas que se imparten.

Promoción

En lo que se refiere a promociones, de los resultados del Informe de Diagnóstico, se observa que generalmente se procura que exista un número equilibrado de promociones entre mujeres y hombres. En este sentido, en el último año, ha habido un total de 65 promociones profesionales. Concretamente, habrían promocionado un total de 32

mujeres (49%) y 33 hombres (51%), existiendo un equilibrio en las promociones entre mujeres y hombres.

No obstante, existen determinadas áreas o departamentos que, como mencionábamos, se caracterizan por estar compuestos primordialmente por un sexo u otro. Ello conlleva que el mencionado efecto se produzca asimismo en el número de promociones y que en dichas áreas se produzcan principalmente promociones del sexo más representado. En estos casos, con carácter general BEHM no aplica de forma específica criterios de discriminación positiva en la promoción.

Es necesario tener en cuenta que, con carácter general, se observa número muy reducido de promociones de personas trabajadoras con responsabilidades familiares y de personas que han disfrutado de permisos por nacimiento. Lo anterior puede deberse a que el número de personas en esta situación no es muy acusado en la BEHM en relación con su volumen de plantilla.

El procedimiento de promoción en BEHM se caracteriza por ser transparente y objetivo, guiado exclusivamente por criterios comprobables de mérito profesional y sustentado en la evaluación del desempeño. Por otro lado, cuando surge una vacante, se analiza si hay personas dentro de la organización que reúnan el perfil requerido y puedan optar a una promoción interna.

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación **3. Barceló Explotaciones Hoteleras Mediterráneo, S.L.**

Aunque el personal responsable de los procesos de evaluación y/o promoción ha participado en diversas formaciones que abordan temas como igualdad, diversidad y sesgos, todavía no ha recibido capacitación específica enfocada en la aplicación de criterios de igualdad en dichas evaluaciones.

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

BEHM mantiene un compromiso firme con el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

De los datos analizados, se detecta que mujeres y hombres acceden en condiciones de igualdad a permisos, excedencias, suspensiones y reducciones de jornada contempladas por ley por estos motivos. Sin embargo, no se dispone de información acerca de las solicitudes de adaptación de jornada.

Condiciones de trabajo

Como se ha mencionado previamente, la mayoría de la plantilla de BEHM presta servicios a jornada completa y en cuanto a la distribución horizontal, existiría una composición equilibrada entre mujeres y hombres generalmente. Aun así, en relación con las personas trabajadoras a tiempo parcial, se deduce que existe un índice de parcialidad superior en mujeres que en hombres.

De la misma manera, del resultado del Informe de Diagnóstico se deduce que la mayoría de las personas trabajadoras prestan servicios a turnos, no apreciándose en este punto desequilibrios por género.

Retribuciones

Nos remitimos a lo establecido en el apartado 11 siguiente (Resúmenes auditoría retributiva).

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

BEHM dispone de un Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, así como de acoso laboral o moral. Del mismo modo, se realiza un seguimiento activo de las denuncias y quejas relacionadas, con el fin de garantizar una respuesta adecuada y oportuna.

Violencia de género

Aunque no se cuentan con procedimientos específicos o programas formales de protección y asistencia en materia de violencia de género, sí se han llevado a cabo campañas de sensibilización que reflejan el compromiso con esta causa.

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

4. Barceló Arrendamientos Península, S.L.

Salud laboral

BEHM cuenta con un Protocolo para la protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles (aquellas que, por sus características personales o estado biológico conocido, incluido aquellos que tengan una reconocida situación de discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocidas, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo). A pesar de que el citado Protocolo contempla a las trabajadoras en estado de gestación, BEHM no cuenta con un protocolo específico que incluya medidas enfocadas a la protección de la maternidad.

Sensibilización y comunicación

BEHM considera el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en sus comunicados y notificaciones, tanto en el ámbito interno como en el externo.

4. Barceló Arrendamientos Península, S.L.

Selección y contratación

Barceló Arrendamientos Península, S.L. ("BAP") fomenta la igualdad en el acceso al empleo y, por tanto, en líneas generales no se observan desequilibrios de género en relación con las incorporaciones. En el año 2023 se han incorporado a BAP un total de 476 personas trabajadoras de las cuales 259 son mujeres y 217 son hombres. Por tanto, se observa un porcentaje equilibrado entre las mujeres y hombres que se han incorporado a prestar servicios en BAP.

Existen determinados puestos en la Sociedad en los que con carácter general llegan más currículos de un sexo que de otro. Por ejemplo, cuando existen vacantes en puestos de Técnico/a de Mantenimiento, suelen llegar más candidatos hombres mientras que en los puestos relacionados con Pisos y Limpieza suelen aplicar más mujeres.

Sin embargo, no existen puestos de trabajo donde las personas de un sexo tengan más facilidad para superar las pruebas de selección que las del otro.

Aquellos encargados de la selección de personal han asistido a diversos cursos en los que se tratan aspectos relativos a la igualdad, diversidad y sesgos, no se les ha impartido formación específica sobre la aplicación de criterios de igualdad en los procesos de selección.

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

4. Barceló Arrendamientos Península, S.L.

Clasificación profesional / Infrarrepresentación femenina

Existen áreas funcionales muy masculinizadas o muy feminizadas: el área de Mantenimiento y SSTT muy masculinizada por cuanto la presencia femenina es nula (100% de hombres frente a un 0% de mujeres) y, sin embargo, en sentido inverso, el área de Pisos y Limpieza está muy feminizada, ya que todos los puestos estarían ocupados por mujeres (100% de mujeres frente a un 0% de hombres). En este sentido, podría concluirse que la infrarrepresentación femenina en Sociedad en relación con la participación de ambos sexos en las distintas áreas funcionales y departamentos se circunscribe a aquellas actividades o puestos en los que las mujeres han tenido una presencia escasa de forma histórica.

Respecto de la participación de hombres y mujeres en los distintos grupos se observa lo siguiente:

En los grupos de "Equipo Directivo" habría un porcentaje superior de hombres, produciendo una situación de infrarrepresentación femenina. el grupo de "Auxiliares" formado por un 74% de mujeres se caracterizaría por presentar una situación de sobrerrepresentación femenina y en el resto de los grupos se alcanza una composición equilibrada.

Formación

Con carácter general, mujeres y hombres han realizado un número de acciones formativas similar en BAP, como consecuencia de la apuesta de la Compañía por el desarrollo profesional y formación de todas sus personas trabajadoras. La mayoría de estas acciones se han realizado dentro de la jornada de trabajo para ambos sexos.

Asimismo, la distribución entre mujeres y hombres que han acudido a los distintos programas formativos existentes en BAP ha sido equilibrada.

Pese a que BAP procura, normalmente y en todos los aspectos, que se tenga en cuenta la igualdad y se utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos, no hay actualmente un procedimiento específico para revisar que en las formaciones que se impartan se tengan en cuenta estas cuestiones.

Promoción

En lo que se refiere a promociones, de los resultados del Informe de Diagnóstico, se observa que generalmente se procura que exista un número equilibrado de promociones entre mujeres y hombres. En el último año, ha habido un total de 23 promociones profesionales. Concretamente, habrían promocionado un total de 15 mujeres (65%)

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

4. Barceló Arrendamientos Península, S.L.

y 8 hombres (35%), existiendo un equilibrio en las promociones entre mujeres y hombres.

No obstante, existen determinadas áreas o departamentos que, como mencionábamos, se caracterizan por estar compuestos primordialmente por un sexo u otro. Ello conlleva que el mencionado efecto se produzca asimismo en el número de promociones y que en dichas áreas se produzcan principalmente promociones del sexo más representado. En estos casos, con carácter general BAP no aplica de forma específica criterios de discriminación positiva en la promoción.

De igual manera, se advierte que, en general, el número de ascensos de personas trabajadoras con responsabilidades familiares y quienes han tomado permisos por nacimiento es bastante limitado. Sin embargo, esto podría explicarse porque la cantidad de personas en estas situaciones no es significativa en comparación con el tamaño total de la plantilla de la Sociedad.

El procedimiento de promoción de BAP es claro y objetivo, guiado exclusivamente por criterios comprobables de competencia profesional, y se fundamenta en la evaluación del desempeño. Además, cuando surge una vacante, se evalúa si hay personas que puedan cumplir con el perfil necesario para ser promovidas internamente.

Aunque el equipo responsable de la evaluación y promoción del personal ha participado en varios cursos que abordan temas de igualdad, diversidad y sesgos, no se les ha proporcionado una capacitación específica sobre la aplicación de criterios de igualdad en los procesos de promoción.

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

BAP está firmemente comprometido con el ejercicio corresponsable de los derechos relacionados con la vida personal, familiar y laboral.

Tras analizar los datos, se comprueba que tanto mujeres como hombres acceden en condiciones de igualdad a los permisos, excedencias, suspensiones, y reducciones de jornada legalmente previstos por estos motivos. Sin embargo, no se cuenta con información sobre las solicitudes de adaptación de jornada.

Condiciones de trabajo

Como se menciona anteriormente, la mayoría del personal de BAP trabaja a jornada completa y, en términos de distribución horizontal, generalmente hay un equilibrio entre mujeres y hombres.

Sin embargo, en cuanto a las personas trabajadoras a tiempo parcial, se observa que las mujeres tienen un índice de parcialidad superior al de los hombres. Además, el Informe de Diagnóstico indica que la

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

4. Barceló Arrendamientos Península, S.L.

mayoría de las personas trabajadoras desempeñan sus funciones en turnos, sin que se aprecien desequilibrios de género en este aspecto.

Retribuciones

Nos remitimos a lo establecido en el apartado 11 siguiente (Resúmenes auditoria retributiva).

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

BAP cuenta con un Protocolo de prevención y de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo, así como frente al acoso laboral o moral. Asimismo, se hace seguimiento de las denuncias y quejas que se presentan por este tipo de situaciones.

Violencia de género

No existen procedimientos específicos o programas de protección y asistencia en relación con la violencia de género, si bien se han realizado campañas de sensibilización sobre la violencia de género.

Salud laboral

Existe en BAP un Protocolo para la protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles (aquellas que, por sus características personales o estado biológico conocido, incluido aquellos que tengan una reconocida situación de discapacidad física,

psíquica o sensorial debidamente reconocidas, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo). Si bien el citado Protocolo contempla a las trabajadoras en estado de gestación, BAP no cuenta con un protocolo específico que incluya medidas enfocadas a la protección de la maternidad.

Sensibilización y comunicación

BAP considera el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en todos sus comunicados y notificaciones, tanto internos como externos.

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

5. Punta Umbría Turística, S.A.

5. Punta Umbría Turística, S.A.

Selección y contratación

Punta Umbría Turística, S.A. ("PUT") fomenta la igualdad en el acceso al empleo y, por ende, generalmente no se aprecian desequilibrios de género en relación con las incorporaciones. En este sentido, en el año 2023 se han incorporado a PUT un total de 518 personas trabajadoras de las cuales 344 son mujeres y 174 son hombres. Por tanto, se observa una sobrerrepresentación femenina con respecto a mujeres y hombres que se han incorporado a prestar servicios en PUT.

No obstante, podrían existir ciertas áreas o departamentos en los que existiera cierta segregación horizontal motivada principalmente por ser áreas en las que, tradicionalmente, hay muchas más personas candidatas de un sexo que de otro.

Con ello, y respecto de las contrataciones producidas en puestos o departamentos ocupados principalmente por un sexo, en general PUT no aplica criterios de discriminación positiva específicos en la selección.

Aunque el personal encargado de la selección de personal ha asistido a diversos cursos en los cuales se tratan aspectos relativos a la igualdad, diversidad y sesgos, no han recibido una formación

específica sobre la aplicación de criterios de igualdad en los procesos de selección.

Clasificación profesional / Infrarrepresentación femenina

Existen áreas funcionales muy masculinizadas o muy feminizadas: el área de Mantenimiento y SSTT muy masculinizada por cuanto la presencia femenina es inexistente (100% de hombres frente a un 0% de mujeres) y, sin embargo, en sentido inverso, el área de Pisos y Limpieza está muy feminizada, ya que todos los puestos estarían ocupados por mujeres (100% de mujeres frente a un 0% de hombres).

Asimismo, en Cocina-Económico y Servicios Auxiliares existe un porcentaje superior de mujeres frente a hombres de forma que no se alcanzaría la distribución equilibrada.

En las áreas restantes existe una presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

Formación

PUT apuesta por el desarrollo profesional y formación de todas sus personas trabajadoras. Generalmente, mujeres y hombres han recibido un número de acciones formativas similar en las Sociedades. La mayor parte de estas acciones se han realizado dentro de la jornada de trabajo para uno y otro sexo.

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

5. Punta Umbría Turística, S.A.

Adicionalmente, se observa una distribución equilibrada entre mujeres y hombres que han acudido a los distintos programas formativos existentes en PUT.

Si bien PUT procura, en todos los aspectos y con carácter general, que la igualdad sea tenida en cuenta y que se utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos, no dispone de ningún procedimiento específico para la revisión de que en las impartidas se tengan en cuenta estas cuestiones.

Promoción

De los resultados del Informe de Diagnóstico, y en lo referido a las promociones, observamos que generalmente se procura la existencia de un número equilibrado de promociones entre mujeres y hombres. A estos efectos, en el último año, ha habido un total de 12 promociones profesionales. Concretamente, habrían promocionado un total de 8 mujeres (67%) y 4 hombres (33%).

Sin embargo, existen determinadas áreas o departamentos que, como mencionábamos, se caracterizan por estar compuestos primordialmente por un sexo u otro. Esto implica que el mencionado efecto se produzca asimismo en el número de promociones y que en dichas áreas se produzcan principalmente promociones del sexo más representado. En estos casos, con carácter general PUT no aplica de forma específica criterios de discriminación positiva en la promoción.

En adición, se observa que, con carácter general, existe un número muy reducido de promociones de personas trabajadoras con responsabilidades familiares y de personas que han disfrutado de permisos por nacimiento. No obstante, ello puede deberse a que el número de personas en esta situación no es muy acusado en la Sociedad en relación con su volumen de plantilla.

El procedimiento de promoción de PUT es objetivo y transparente, y se rige únicamente por criterios demostrables de valía profesional y la promoción se basa en la evaluación del desempeño. Asimismo, cuando existe una vacante se revisa si existen personas que pudieran cumplir con el perfil y promocionar internamente.

Al personal encargado de la evaluación y/o promoción de personal no se les ha impartido una formación específica sobre la aplicación de criterios de igualdad en los procesos de promoción. No obstante, sí han recibido diversos cursos en los que se tratan aspectos relativos a la igualdad, diversidad y sesgos.

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

PUT se compromete firmemente con el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

5. Punta Umbría Turística, S.A.

Del análisis de los datos, se puede apreciar que mujeres y hombres tienen acceso en condiciones de igualdad a permisos, excedencias, suspensiones y reducciones de jornada contempladas por ley por estos motivos. Sin embargo, PUT no dispone de información acerca de las solicitudes de adaptación de jornada.

Condiciones de trabajo

Como expuesto con anterioridad, gran parte de la plantilla de PUT presta servicios a jornada completa y en cuanto a la distribución horizontal, existiría una composición equilibrada entre mujeres y hombres generalmente. No obstante, se deduce que existe un índice de parcialidad superior en mujeres que en hombres en relación con las personas trabajadoras a tiempo parcial.

En adición, del resultado del Informe de Diagnóstico se puede deducir que la mayoría de las personas trabajadoras prestan servicios a turnos, no apreciándose en este punto desequilibrios por género.

Retribuciones

Nos remitimos a lo establecido en el apartado 11 siguiente (Resúmenes auditoria retributiva).

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

PUT cuenta con un Protocolo de prevención y de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo, así como frente al acoso laboral o moral. Adicionalmente, se realiza un seguimiento de las denuncias y quejas presentadas en relación con este tipo de situaciones.

Violencia de género

Si bien se han realizado campañas de sensibilización sobre la violencia de género, actualmente no existen procedimientos específicos o programas de protección y asistencia en relación con la violencia de género.

Salud laboral

En PUT existe un Protocolo para la protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles (las que, por sus características personales o estado biológico conocido, incluido aquellos que tengan una reconocida situación de discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocidas, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo). Aunque el citado Protocolo contempla a las trabajadoras en estado de gestación, PUT no cuenta con un protocolo específico que incluya medidas enfocadas a la protección de la maternidad.

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

6. Barceló Hotels Mediterráneo, S.L.

Sensibilización y comunicación

PUT está comprometida con el uso no sexista del lenguaje en los comunicados y notificaciones que realiza tanto en el ámbito interno como externo.

6. Barceló Hotels Mediterráneo, S.L.

Selección y contratación

Barceló Hotels Mediterráneo, S.L. ("BHM") fomenta la igualdad en el acceso al empleo y, por tanto, en líneas generales no se observan desequilibrios de género en relación con las incorporaciones. En el año 2023 se han incorporado a BHM un total de 135 personas trabajadoras de las cuales 71 son mujeres y 64 son hombres. Por tanto, se observa un porcentaje equilibrado entre las mujeres y hombres que se han incorporado a prestar servicios en BHM. Por tanto, se observa un porcentaje equilibrado entre las mujeres y hombres que se han incorporado a prestar servicios en BHM.

Sin embargo, existen áreas o departamentos como Pisos y Limpieza o Técnicos/as de Recepción y Administración y RRPP, en los que existe cierta segregación horizontal motivada principalmente por ser áreas en las que, tradicionalmente, hay muchas más personas candidatas de un sexo que de otro.

En coherencia con lo señalado anteriormente, en relación con las contrataciones en puestos o departamentos donde predomina un sexo, BHM no aplica, por lo general, criterios específicos de discriminación positiva durante la selección.

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

6. Barceló Hotels Mediterráneo, S.L.

Aunque el personal encargado de estos procesos ha recibido formación en materias como igualdad, diversidad y sesgos, no ha sido formado específicamente en la aplicación de criterios de igualdad dentro de los procesos de selección.

Clasificación profesional / Infrarrepresentación femenina

Existen áreas funcionales muy masculinizadas o muy feminizadas: el área de Mantenimiento y SSTT muy masculinizada por cuanto la presencia femenina es nula (100% de hombres frente a un 0% de mujeres) y, sin embargo, en sentido inverso, el área de Pisos y Limpieza está muy feminizada, ya que todos los puestos estarían ocupados por mujeres (100% de mujeres frente a un 0% de hombres). En este sentido, podría concluirse que la infrarrepresentación femenina en Sociedad en relación con la participación de ambos sexos en las distintas áreas funcionales y departamentos se circunscribe a aquellas actividades o puestos en los que las mujeres han tenido una presencia escasa de forma histórica.

En cuanto a la distribución por grupos profesionales, en los grupos de "Mantenimiento SSTT" "Auxiliares Corporativos" o "Jefes de Alimentos y Bebidas" habría un porcentaje superior de hombres ocupando puestos de estos grupos profesionales. Sin embargo, en el grupo de "Equipo Directivo", se alcanzaría la distribución equilibrada.

Formación

BHM promueve el desarrollo profesional y la formación de toda su plantilla. En términos generales, mujeres y hombres han participado en un número similar de acciones formativas dentro de las distintas sociedades del grupo. La mayoría de estas actividades se han llevado a cabo dentro del horario laboral para ambos sexos.

También se aprecia una participación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes programas formativos ofrecidos por BHM.

Aunque, en líneas generales, BHM procura incorporar la perspectiva de igualdad en todos los ámbitos, utilizando un lenguaje, imágenes y ejemplos inclusivos, no dispone de un procedimiento específico para verificar que estos aspectos se tengan en cuenta en las formaciones impartidas.

Promoción

En lo que se refiere a promociones, de los resultados del Informe de Diagnóstico, se observa que generalmente se procura que exista un número equilibrado de promociones entre mujeres y hombres. En el último año, ha habido un total de 6 promociones profesionales (todas ellas mujeres).

No obstante, hay determinadas áreas o departamentos que, como mencionábamos, se caracterizan por estar compuestos

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

6. Barceló Hotels Mediterráneo, S.L.

primordialmente por un sexo u otro. Ello conlleva que el efecto se produzca asimismo en el número de promociones y que en las mencionadas áreas se produzcan principalmente promociones del sexo más representado. En estos casos, con carácter general BHM no aplica de forma específica criterios de discriminación positiva en la promoción.

También se aprecia, en términos generales, un número limitado de promociones entre personas trabajadoras con responsabilidades familiares o que han hecho uso de permisos por nacimiento. No obstante, esto podría estar relacionado con el hecho de que el número de personas en dicha situación no es especialmente elevado en la Sociedad, en proporción al tamaño de la plantilla.

El procedimiento de promoción en BHM se basa en criterios objetivos y transparentes, centrados en la valía profesional demostrable y en la evaluación del desempeño. Además, ante la existencia de una vacante, se valora si hay personas dentro de la organización que puedan encajar en el perfil requerido para promover su desarrollo interno.

Aunque el personal implicado en procesos de evaluación y promoción ha recibido formación en temas como igualdad, diversidad y sesgos, no ha contado con una capacitación específica sobre la aplicación de criterios de igualdad en estas decisiones.

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

BHM mantiene un compromiso claro con el fomento de la corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos relacionados con la vida personal, familiar y laboral.

Según los datos analizados, mujeres y hombres acceden de forma equitativa a permisos, excedencias, suspensiones y reducciones de jornada previstos por la normativa en este ámbito. Sin embargo, no se dispone de información concreta sobre las solicitudes de adaptación de jornada.

Condiciones de trabajo

Como se ha mencionado previamente, la mayoría del personal de BHM trabaja a jornada completa y, en términos de distribución por sexo, se observa una composición generalmente equilibrada entre mujeres y hombres. Sin embargo, en lo que respecta al trabajo a tiempo parcial, se identifica una mayor proporción de mujeres en esta modalidad en comparación con los hombres.

Por otro lado, según el Informe de Diagnóstico, la mayor parte de la plantilla realiza su actividad en régimen de turnos, sin que se detecten desequilibrios de género significativos en este aspecto.

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

6. Barceló Hotels Mediterráneo, S.L.

Retribuciones

Nos remitimos a lo establecido en el apartado 11 siguiente (Resúmenes auditoria retributiva).

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

BHM dispone de un Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral o moral. Además, se realiza un seguimiento de las denuncias y quejas que se puedan presentar en este ámbito.

Violencia de género

Aunque no existen procedimientos o programas específicos de protección y asistencia relacionados con la violencia de género, se han llevado a cabo acciones de sensibilización sobre esta problemática.

Salud laboral

BHM dispone de un Protocolo para la protección de personas trabajadoras especialmente sensibles, que incluye a quienes, por sus características personales o estado biológico, entre ellos quienes tienen reconocida una discapacidad física, psíquica o sensorial, pueden estar expuestos de forma particular a ciertos riesgos laborales. Aunque este Protocolo contempla la situación de las trabajadoras en

estado de gestación, la empresa no cuenta con un protocolo específico orientado a la protección de la maternidad.

Sensibilización y comunicación

BHM procura utilizar un lenguaje no sexista en sus comunicaciones internas y externas, teniendo en cuenta la importancia de una comunicación inclusiva.

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

7. Barceló Explotaciones Insulares, S.L.

7. Barceló Explotaciones Insulares, S.L.

Selección y contratación

Barceló Explotaciones Insulares, S.L. ("BEI") fomenta la igualdad en el acceso al empleo y, por tanto, en líneas generales no se observan desequilibrios de género en relación con las incorporaciones. Al respecto, destacar que, en el año 2023 se han incorporado a BEI un total de 147 personas trabajadoras, de las cuales 77 son mujeres y 70 hombres. De esta manera, se observa un porcentaje equilibrado entre las mujeres y hombres que se han incorporado a prestar servicios en BEI.

Sin embargo, existen áreas o departamentos como Recepción, Administración y RRPP, Pisos y Limpieza o Alimentos y Bebidas, en los que existe cierta segregación horizontal motivada principalmente por ser áreas en las que, tradicionalmente, hay muchas más personas candidatas de un sexo que de otro.

En este sentido, las contrataciones en puestos o departamentos con predominancia de un sexo, por norma general, BEI promueve procesos de selección basados en la igualdad de oportunidades, sin aplicar criterios específicos de discriminación positiva.

De esta forma, el personal encargado de la selección ha recibido formación en temas relacionados con la igualdad, diversidad y sesgos,

no obstante lo anterior, no han asistido a formaciones específicas sobre la aplicación de criterios de igualdad que deben tener en cuenta en los procesos de selección.

Clasificación profesional / Infrarrepresentación femenina

Existen áreas funcionales muy masculinizadas o muy feminizadas: el área de Mantenimiento y SSTT muy masculinizada por cuanto la presencia femenina es nula (100% de hombres frente a un 0% de mujeres) y, sin embargo, en sentido inverso, el área de Pisos y Limpieza está muy feminizada, ya que prácticamente todos los puestos estarían ocupados por mujeres (98% de mujeres frente a un 2% de hombres). En este sentido, podría concluirse que la infrarrepresentación femenina en Sociedad en relación con la participación de ambos sexos en las distintas áreas funcionales y departamentos se circunscribe a aquellas actividades o puestos en los que las mujeres han tenido una presencia escasa de forma histórica.

En cuanto a la distribución por grupos profesionales, En el grupo profesional de "Jefes/as" habría un porcentaje superior de hombres ocupando puestos de estos grupos profesionales, produciéndose una situación de infrarrepresentación femenina. En los grupos de "Segundos Mandos" y "Técnicos/as" existe una composición equilibrada entre mujeres y hombres. En el caso de los grupos de "Equipo Directivo" y "Auxiliares" se puede observar que el porcentaje

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

7. Barceló Explotaciones Insulares, S.L.

de mujeres es sustancialmente superior al de hombres. Por tanto, existiría una situación de sobrerrepresentación femenina.

Formación

En BEI se apuesta firmemente tanto por el desarrollo profesional, como por la formación de todas las personas trabajadoras. En general, mujeres y hombres han participado en un número similar de acciones formativas en las Sociedades. Asimismo, se observa una participación equilibrada entre mujeres y hombres que han acudido a los distintos programas formativos existentes en BEI y resaltar que la mayoría de estas acciones se han llevado a cabo dentro de la jornada laboral para ambos sexos.

BEI promueve de manera general y en todos los ámbitos, la consideración de la igualdad, utilizando un lenguaje, imágenes y ejemplos inclusivos para ambos sexos. Sin embargo, no dispone de un procedimiento específico que verifique que las formaciones impartidas garanticen la inclusión de estas cuestiones.

Promoción

En lo que se refiere a promociones, de los resultados del Informe de Diagnóstico, se observa que generalmente se procura que exista un número equilibrado de promociones entre mujeres y hombres. En este sentido, en el último año, ha habido un total de 8 promociones

profesionales. Concretamente, habrían promocionado un total de 4 mujeres (50%) y 4 hombres (50%), existiendo una distribución paritaria en las promociones entre mujeres y hombres.

No obstante, existen determinadas áreas o departamentos que, como mencionábamos, se caracterizan por estar compuestos primordialmente por un sexo u otro. Ello conlleva que el mencionado efecto se produzca asimismo en el número de promociones y que en dichas áreas se produzcan principalmente promociones del sexo más representado. En estos casos, con carácter general BEI no aplica de forma específica criterios de discriminación positiva en la promoción.

En línea con lo anterior, se observa que, en general, el número de promociones de personas trabajadoras con responsabilidades familiares y de quienes han disfrutado de permisos por nacimiento es reducido, lo cual puede estar relacionado con la proporción que estas personas representan dentro de la plantilla de la Sociedad.

Al respecto, cabe indicar que el procedimiento de promoción en BEI se caracteriza por ser objetivo y transparente, basado únicamente en criterios evidentes de valía profesional y fundamentado en la evaluación del desempeño. De esta manera, ante la existencia de vacantes, se revisa la posibilidad de cubrirlas mediante promoción interna, considerando a quienes cumplan con el perfil requerido.

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

7. Barceló Explotaciones Insulares, S.L.

Ahora bien, partiendo de que al personal encargado de la evaluación y promoción se le ha impartido formación en temas relacionados con la igualdad, diversidad y sesgos, no han recibido formación específica sobre la aplicación de criterios de igualdad en los procesos de formación.

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

En relación al ejercicio corresponsable de los derechos relacionados con la vida personal, familiar y laboral, BEI mantiene un compromiso firme al respecto.

Tras el análisis de sus datos, se observa que tanto mujeres como hombres acceden en igualdad de condiciones a permisos, excedencias, suspensiones y reducciones de jornada contempladas por la ley por estos motivos. Sin embargo, actualmente no se dispone de información sobre las solicitudes de adaptación de jornada.

Condiciones de trabajo

Como se ha señalado anteriormente, la mayoría de la plantilla de BEI trabaja a jornada completa y, en términos de distribución horizontal, generalmente existe una composición equilibrada entre mujeres y hombres. Sin embargo, es preciso hacer hincapié en las personas

trabajadoras a tiempo parcial, dado que se extrae un índice de parcialidad mayor en mujeres que en hombres.

De igual manera que, según los resultados extraídos del Informe de Diagnóstico, la mayoría de las personas trabajadoras prestan servicios en turnos y al respecto no se aprecian desequilibrios por género.

Retribuciones

Nos remitimos a lo establecido en el apartado 11 siguiente (Resúmenes auditoría retributiva).

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

BEI dispone de un Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, y al acoso laboral o moral. Además, se realiza un seguimiento riguroso de las denuncias y quejas presentadas en relación con estas situaciones.

Violencia de género

Si bien no existen procedimientos específicos o programas de protección y asistencia en materia de violencia de género, se han llevado a cabo campañas de sensibilización para concienciar sobre esta problemática.

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

8. Hotel de Isla Cristina, S.L.

Salud laboral

BAH cuenta con un Protocolo para la protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles, entendiendo como tales a quienes, por sus características personales o estado biológico conocido —incluyendo a quienes cuentan con una discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida—, pueden ser más vulnerables a determinados riesgos derivados de la relación laboral.

Aunque este Protocolo incluye a las trabajadoras en estado de gestación, BEI está comprometida con seguir avanzando en el desarrollo de un protocolo específico que contemple medidas orientadas a la protección de la maternidad.

Sensibilización y comunicación

BEI promueve el uso no sexista del lenguaje en todos sus comunicados y notificaciones, tanto en el ámbito interno como externo.

8. Hotel de Isla Cristina, S.L.

Selección y contratación

Hotel de Isla Cristina, S.L. ("HIC") fomenta la igualdad en el acceso al empleo y, por tanto, en líneas generales no se observan desequilibrios de género en relación con las incorporaciones. En este sentido, en el año 2023 se han incorporado a HIC un total de 48 personas trabajadoras de las cuales 26 son mujeres y 22 son hombres. Por tanto, se observa un porcentaje equilibrado entre las mujeres y hombres que se han incorporado a prestar servicios en HIC. Por tanto, se observa un porcentaje equilibrado entre las mujeres y hombres que se han incorporado a prestar servicios en HIC.

Sin embargo, existen áreas o departamentos como Pisos y Limpieza o Cocina y Economato, en los que existe cierta segregación horizontal motivada principalmente por ser áreas en las que, tradicionalmente, hay muchas más personas candidatas de un sexo que de otro.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, respecto de las contrataciones que se producen en puestos o departamentos ocupados principalmente por un sexo, en términos generales HIC no aplica de forma específica criterios de discriminación positiva en la selección.

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

8. Hotel de Isla Cristina, S.L.

Aunque el personal encargado de la selección de personal ha asistido a diversos cursos en los que se tratan aspectos relativos a la igualdad, diversidad y sesgos, no se les ha impartido una formación específica sobre la aplicación de criterios de igualdad en los procesos de selección.

Clasificación profesional / Infrarrepresentación femenina

Existen áreas funcionales muy masculinizadas o feminizadas: el área de Equipo Directivo, Cocina y Economato y Mantenimiento y SSTT tiene sobrerrepresentación masculina, a diferencia del área Corporativo y de Pisos y Limpieza, donde existe sobrerrepresentación femenina. En este sentido, podría concluirse que la infrarrepresentación femenina en HIC en relación con la participación de ambos sexos en las distintas áreas funcionales y departamentos se circunscribe a aquellas actividades o puestos en los que las mujeres han tenido una presencia escasa de forma histórica.

En cuanto a la distribución por grupos profesionales, en los grupos de "Técnicos/as", "Jefes/as" y "Segundos Mandos" habría una composición equilibrada entre mujeres y hombres. No obstante, en el grupo profesional de "Auxiliares" existiría una sobrerrepresentación femenina (68% de mujeres y un 32% de hombres), y en el grupo profesional de "Equipo Directivo" existiría una sobrerrepresentación masculina (100% de hombres y 0% de mujeres).

Formación

HIC promueve el desarrollo profesional y formación de todas sus personas trabajadoras. Con carácter general, mujeres y hombres han realizado un número de acciones formativas similar en HIC. La mayoría de estas acciones se han llevado a cabo durante el horario laboral para uno y otro sexo.

Del mismo modo, se observa una distribución equilibrada entre mujeres y hombres que han acudido a los distintos programas formativos existentes en HIC.

Si bien HIC procura, en líneas generales y en todos los aspectos, que se tenga en cuenta la igualdad y se utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos, no cuenta con un procedimiento específico para revisar que en las formaciones que se impartan se tengan en cuenta estas cuestiones.

Promoción

En lo que se refiere a promociones, de los resultados del Informe de Diagnóstico, se observa que generalmente se procura que exista un número equilibrado de promociones entre mujeres y hombres. En este sentido, en el último año, ha habido un total de 4 promociones profesionales. Concretamente, habrían promocionado un total de 2

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

8. Hotel de Isla Cristina, S.L.

mujeres (50%) y 2 hombres (50%), existiendo un equilibrio en las promociones entre mujeres y hombres.

No obstante, existen determinadas áreas o departamentos que, como mencionábamos, se caracterizan por estar compuestos primordialmente por un sexo u otro. Ello conlleva que el mencionado efecto se produzca asimismo en el número de promociones y que en dichas áreas se produzcan principalmente promociones del sexo más representado. En estos casos, con carácter general HIC no aplica de forma específica criterios de discriminación positiva en la promoción.

Igualmente, se constata que, en términos generales, el número de promociones es muy limitado de promociones de personas trabajadoras con responsabilidades familiares y de personas que han disfrutado de permisos por nacimiento. Sin embargo, ello puede deberse a que el número de personas en esta situación no es muy acusado en la Sociedad en relación con su volumen de plantilla.

El procedimiento de promoción de HIC es objetivo y transparente, basado en criterios demostrables de valía profesional y la promoción se basa en la evaluación del desempeño. De igual manera, cuando existe una vacante se revisa si existen personas que pudieran cumplir con el perfil y promocionar internamente.

A pesar de que el personal encargado de la evaluación y/o promoción de personal ha asistido a diversos cursos en los que se tratan aspectos

relativos a la igualdad, diversidad y sesgos, no se les ha impartido una formación específica sobre la aplicación de criterios de igualdad en los procesos de promoción.

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

HIC conserva un compromiso firme con el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. INA

Según los datos examinados, se evidencia que mujeres y hombres acceden en condiciones de igualdad a permisos, excedencias, suspensiones y reducciones de jornada contempladas por ley por estos motivos. Pese a lo anterior, no se dispone de información acerca de las solicitudes de adaptación de jornada.

Condiciones de trabajo

Como se ha mencionado previamente, la mayoría de la plantilla de HIC presta servicios a jornada completa y en cuanto a la distribución horizontal, existiría una composición equilibrada entre mujeres y hombres generalmente. A pesar de ello, en relación con las personas trabajadoras a tiempo parcial, se deduce que existe un índice de parcialidad superior en mujeres que en hombres.

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

8. Hotel de Isla Cristina, S.L.

Igualmente, del resultado del Informe de Diagnóstico se deduce que la mayoría de las personas trabajadoras prestan servicios a turnos, no apreciándose en este punto desequilibrios por género.

Retribuciones

Nos remitimos a lo establecido en el apartado 11 siguiente (Resúmenes auditoria retributiva).

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

HIC cuenta con un Protocolo de prevención y de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo, así como frente al acoso laboral o moral. Del mismo modo, se hace seguimiento continuo de las denuncias y quejas presentadas en relación con este tipo de situaciones.

Violencia de género

A pesar de que aún no se cuente con procedimientos específicos o programas de protección y asistencia en relación con la violencia de género, se han llevado a cabo campañas de sensibilización sobre la violencia de género.

Salud laboral

Existe en HIC un Protocolo para la protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles (aquellas que, por sus características personales o estado biológico conocido, incluido aquellos que tengan una reconocida situación de discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocidas, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo). A pesar de que el mencionado Protocolo contempla a las trabajadoras en estado de gestación, HIC aún no cuenta con un protocolo específico que incluya medidas enfocadas a la protección de la maternidad.

Sensibilización y comunicación

HIC considera el uso no sexista del lenguaje en los comunicados y notificaciones que realiza tanto en el ámbito interno como externo.

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

9. Hotel el Toyo, S.L.

9. Hotel el Toyo, S.L.

Selección y contratación

Hotel el Toyo ("HT") fomenta la igualdad en el acceso al empleo y, por tanto, en líneas generales no se observan desequilibrios de género en relación con las incorporaciones. Así, en el año 2023 se han incorporado a HT un total de 110 personas trabajadoras de las cuales 46 son mujeres y 64 son hombres. Por tanto, se observa un porcentaje equilibrado entre las mujeres y hombres que se han incorporado a prestar servicios en HT.

Sin embargo, existen áreas o departamentos como Auxiliares Pisos y Limpieza o Técnicos/as cocina y economato, en los que existe cierta segregación horizontal motivada principalmente por ser áreas en las que, tradicionalmente, hay muchas más personas candidatas de un sexo que de otro.

En consonancia con lo mencionado, en lo que respecta a las contrataciones para puestos o departamentos dominados por un solo género, en general, HT no aplica criterios de discriminación positiva durante el proceso de selección.

Aunque el personal encargado de la selección ha participado en diferentes cursos que abordan temas de igualdad, diversidad y sesgos,

no ha recibido una formación específica sobre la aplicación de criterios de igualdad en los procesos de selección.

Clasificación profesional / Infrarrepresentación femenina

Existen áreas funcionales desequilibradas en términos de género: por un lado, el área de Mantenimiento y SSTT se caracteriza por ser masculinizada por cuanto la presencia femenina es nula (100% de hombres frente a un 0% de mujeres) y, sin embargo, en sentido inverso, las áreas de Pisos y Limpieza y Servicios Auxiliares son feminizadas, ya que todos los puestos estarían ocupados por mujeres (100% de mujeres frente a un 0% de hombres).

En este sentido, podría concluirse que la infrarrepresentación femenina en Sociedad en relación con la participación de ambos sexos en las distintas áreas funcionales y departamentos se circunscribe a aquellas actividades o puestos en los que las mujeres han tenido una presencia escasa de forma histórica.

En cuanto a la distribución por grupos profesionales, en los grupos de "Equipo Directivo", habría un porcentaje superior de hombres ocupando puestos de estos grupos profesionales y las áreas donde existe una presencia equilibrada entre mujeres y hombres son el área de Recepción, Administración y RRPP, Cocina y Economato y Alimentos y Bebidas.

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

9. Hotel el Toyo, S.L.

Formación

HT se compromete con el desarrollo profesional y la formación de todas las personas trabajadoras. En términos generales, tanto mujeres como hombres han participado en un número similar de acciones formativas en las Sociedades, con la mayoría de estas actividades realizando durante la jornada laboral para ambos géneros.

También se observa una participación equilibrada entre mujeres y hombres en los diversos programas formativos de HT.

Aunque HT se esfuerza en general por garantizar que se promueva la igualdad y se utilicen un lenguaje, imágenes y ejemplos inclusivos para ambos sexos, no cuenta con un procedimiento específico para asegurar que estas consideraciones se reflejen en las formaciones impartidas.

Promoción

En lo que se refiere a promociones, de los resultados del Informe de Diagnóstico, se observa que generalmente se procura que exista un número equilibrado de promociones entre mujeres y hombres. De esta manera, en el último año, ha habido un total de 7 promociones profesionales. Concretamente, habrían promocionado un total de 3 mujeres (43%) y 4 hombres (57%), existiendo un equilibrio en las promociones entre mujeres y hombres.

No obstante, existen determinadas áreas o departamentos que, como mencionábamos, se caracterizan por estar compuestos primordialmente por un sexo u otro. Ello conlleva que el mencionado efecto se produzca asimismo en el número de promociones y que en dichas áreas se produzcan principalmente promociones del sexo más representado. En estos casos, con carácter general HT no aplica de forma específica criterios de discriminación positiva en la promoción.

En general, se observa que hay pocas promociones de personas trabajadoras con responsabilidades familiares y de quienes han tomado permisos por nacimiento. Sin embargo, esto podría deberse a que el número de personas en estas circunstancias no es elevado en relación con el tamaño de la plantilla de la Sociedad.

El procedimiento de promoción en HT es objetivo y transparente, guiado exclusivamente por criterios comprobables de competencia profesional, y se fundamenta en la evaluación del desempeño. Además, cuando surge una vacante, se evalúa si existen personas que puedan cumplir con el perfil para una promoción interna.

Aunque el personal encargado de la evaluación y promoción ha participado en varios cursos sobre igualdad, diversidad y sesgos, no se les ha proporcionado formación específica sobre cómo aplicar criterios de igualdad en los procesos de promoción.

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

9. Hotel el Toyo, S.L.

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

HT está firmemente comprometido con el ejercicio corresponsable de los derechos relacionados con la vida personal, familiar y laboral.

Según los datos analizados, tanto mujeres como hombres acceden en condiciones de igualdad a los permisos, excedencias, suspensiones y reducciones de jornada previstos por ley para estos fines. Sin embargo, no se cuenta con información sobre las solicitudes de adaptación de jornada.

Condiciones de trabajo

Como se ha mencionado antes, la mayoría del personal de HT trabaja a jornada completa y, en cuanto a la distribución horizontal, generalmente hay un equilibrio entre mujeres y hombres. Sin embargo, en lo que respecta a quienes trabajan a tiempo parcial, se observa que el índice de parcialidad es mayor en mujeres que en hombres.

Además, el Informe de Diagnóstico indica que la mayoría de las personas trabajadoras realizan sus labores en turnos, sin presentarse desequilibrios de género en este aspecto.

Retribuciones

Nos remitimos a lo establecido en el apartado 11 siguiente (Resúmenes auditoria retributiva).

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Barceló cuenta con un Protocolo de prevención y de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo, así como frente al acoso laboral o moral. Asimismo, se hace seguimiento de las denuncias y quejas que se presentan por este tipo de situaciones.

Violencia de género

No existen procedimientos específicos o programas de protección y asistencia en relación con la violencia de género, si bien se han realizado campañas de sensibilización sobre la violencia de género.

Salud laboral

Existe en HT un Protocolo para la protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles (aquellas que, por sus características personales o estado biológico conocido, incluido aquellos que tengan una reconocida situación de discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocidas, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo). Si bien el citado Protocolo contempla a las trabajadoras en estado de gestación,

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

10. Leading Hospitality, S.L.

HT no cuenta con un protocolo específico que incluya medidas enfocadas a la protección de la maternidad.

Sensibilización y comunicación

HT tiene en cuenta el uso no sexista del lenguaje en los comunicados y notificaciones que realiza tanto en el ámbito interno como externo.

10. Leading Hospitality, S.L.

Selección y contratación

Leading Hospitality, S.L. ("LH") prioriza el fomento de la igualdad en el acceso al empleo y, en consecuencia, generalmente no se aprecian desequilibrios de género en relación con las incorporaciones. En el año 2023 se han incorporado a LH un total de 43 personas trabajadoras de las cuales 16 son mujeres y 27 son hombres. Por tanto, se observa sobrerrepresentación masculina con respecto a las personas trabajadoras que se han incorporado en LH.

No obstante, podrían existir ciertas áreas o departamentos en los que existiera cierta segregación horizontal motivada principalmente por ser áreas en las que, tradicionalmente, hay muchas más personas candidatas de un sexo que de otro.

En relación con lo expuesto en el párrafo anterior, respecto de las contrataciones que se producen en puestos o departamentos ocupados principalmente por un sexo, con carácter general LH no aplica de forma específica criterios de discriminación positiva en la selección.

Aunque el personal encargado de la selección de personal ha asistido a diversos cursos en los que se tratan aspectos relativos a la igualdad, diversidad y sesgos, no se les ha impartido una formación específica

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

10. Leading Hospitality, S.L.

sobre la aplicación de criterios de igualdad en los procesos de selección.

Clasificación profesional / Infrarrepresentación femenina

Existen áreas funcionales muy masculinizadas o muy feminizadas como por ejemplo las áreas del Equipo Directivo donde hay un 100% de hombres y el área de Mantenimiento y SSTT donde habría hombres únicamente. Asimismo, en el área de Pisos y Limpieza existe un 97% de mujeres, pero si se compara en términos numéricos la diferencia no es tan elevada por cuanto la media de plantilla en esta área es de 1,92 personas.

Por otro lado, en el área de Recepción se observa un pequeño desequilibrio a favor de las mujeres (69% de mujeres frente a 31% de hombres) y lo mismo ocurriría a la inversa en el área de Corporativo donde hay un 64% de hombres y un 36% de mujeres.

Por su parte, en las áreas de Cocina y Económico y Alimentos y Bebidas existe composición equilibrada, lo cual revela que hay una tendencia a la paridad entre hombres y mujeres por cuanto son las áreas que emplean a más personas.

Formación

LH está firmemente comprometida con el desarrollo profesional y formación de todas sus personas trabajadoras. Consecuentemente,

mujeres y hombres han realizado un número de acciones formativas similar en las Sociedades. Mayoritariamente dichas acciones se han realizado dentro de la jornada de trabajo para uno y otro sexo.

En adición, se observa una distribución equilibrada entre mujeres y hombres que han acudido a los distintos programas formativos existentes en LH.

LH procura, en general y en todos los aspectos, que se tenga en cuenta la igualdad y se utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos. No obstante, no cuenta con un procedimiento específico para revisar que en las formaciones que se impartan se tengan en cuenta estas cuestiones.

Promoción

En lo que se refiere a promociones, de los resultados del Informe de Diagnóstico, se observa que generalmente se procura que exista un número equilibrado de promociones entre mujeres y hombres. En este sentido, en el último año, ha habido un total de 3 promociones profesionales (todas mujeres).

Sin embargo, existen determinadas áreas o departamentos que, como mencionábamos, se caracterizan por estar compuestos primordialmente por un sexo u otro. Ello conlleva que el mencionado efecto se produzca asimismo en el número de promociones y que en

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

10. Leading Hospitality, S.L.

dichas áreas se produzcan principalmente promociones del sexo más representado. En estos casos, generalmente LH no aplica de forma específica criterios de discriminación positiva en la promoción.

Adicionalmente, se puede apreciar que, generalmente, hay un número muy reducido de promociones de personas trabajadoras con responsabilidades familiares y de personas que han disfrutado de permisos por nacimiento. No obstante, ello puede deberse a que el número de personas en esta situación no es muy acusado en la Sociedad en relación con su volumen de plantilla.

El procedimiento de promoción de LH se caracteriza por ser objetivo y transparente, rigiéndose exclusivamente por criterios demostrables de valía profesional y la promoción se basa en la evaluación del desempeño. Adicionalmente, cuando existe una vacante se revisa si existen personas que pudieran cumplir con el perfil y promocionar internamente.

El personal encargado de la evaluación y/o promoción de personal ha asistido a diversos cursos en los que se tratan aspectos relativos a la igualdad, diversidad y sesgos, si bien no se les ha impartido una formación específica sobre la aplicación de criterios de igualdad en los procesos de promoción.

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

LH está firmemente comprometida con el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Del análisis de los datos, se puede concluir que mujeres y hombres tienen acceso en condiciones de igualdad a permisos, excedencias, suspensiones y reducciones de jornada contempladas por ley por estos motivos. No obstante, no se dispone de información acerca de las solicitudes de adaptación de jornada.

Condiciones de trabajo

Según se ha expuesto en apartados anteriores, la mayoría de la plantilla de LH presta servicios a jornada completa y en cuanto a la distribución horizontal, existiría una composición equilibrada entre mujeres y hombres generalmente. Sin embargo, en relación con las personas trabajadoras a tiempo parcial, se deduce que existe un índice de parcialidad superior en mujeres que en hombres.

A tal efecto, del resultado del Informe de Diagnóstico se deduce que la mayoría de las personas trabajadoras prestan servicios a turnos, no apreciándose en este punto desequilibrios por género.

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

10. Leading Hospitality, S.L.

Retribuciones

Nos remitimos a lo establecido en el apartado 11 siguiente (Resúmenes auditoría retributiva).

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

LH dispone de un Protocolo de prevención y de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo, así como frente al acoso laboral o moral, haciéndose seguimiento de las denuncias y quejas que se presentan por este tipo de situaciones.

Violencia de género

LH no dispone de procedimientos específicos o programas de protección y asistencia en relación con la violencia de género, si bien se han realizado campañas de sensibilización sobre la violencia de género.

Salud laboral

LH cuenta con un Protocolo para la protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles (aquellas que, por sus características personales o estado biológico conocido, incluido aquellos que tengan una reconocida situación de discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocidas, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo). Aunque el

citado Protocolo contempla a las trabajadoras en estado de gestación, LH no cuenta con un protocolo específico que incluya medidas enfocadas a la protección de la maternidad.

Sensibilización y comunicación

LH tiene en consideración el uso no sexista del lenguaje en los comunicados y notificaciones que realiza, sea en el ámbito interno como en el externo.

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

11. Barceló Raval, S.L.

11. Barceló Raval, S.L.

Selección y contratación

Barceló Raval, S.L. ("BR") fomenta la igualdad en el acceso al empleo y, por tanto, en líneas generales no se observan desequilibrios de género en relación con las incorporaciones. En el año 2023 se han incorporado a BR un total de 29 personas trabajadoras de las cuales 12 son mujeres y 17 son hombres. Por tanto, se observa un porcentaje equilibrado entre las mujeres y hombres que se han incorporado a prestar servicios en BR. Por tanto, se observa un porcentaje equilibrado entre las mujeres y hombres que se han incorporado a prestar servicios en BR.

Sin embargo, existen áreas o departamentos como Pisos y Limpieza, Alimentos y Bebidas o Auxiliares de recepción, Administración y RRPP, en los que existe cierta segregación horizontal motivada principalmente por ser áreas en las que, tradicionalmente, hay muchas más personas candidatas de un sexo que de otro.

Siguiendo la misma línea anteriormente explicada, respecto de las contrataciones que se producen en puestos o departamentos ocupados principalmente por un sexo, generalmente criterios de discriminación positiva en la selección. no son aplicados de forma específica por BR.

Aunque el personal encargado de la selección de personal ha sido participe en a fructuosos y varios cursos cuyo objetivo principal es tratar aspectos relativos a la igualdad, diversidad y sesgos, no se les ha impartido una formación específica sobre la aplicación de criterios de igualdad en los procesos de selección.

Clasificación profesional / Infrarrepresentación femenina

Existen áreas funcionales muy masculinizadas o muy feminizadas: las áreas de Cocina y Economato y de Mantenimiento y SSTT muy masculinizadas por cuanto la presencia femenina es nula (100% de hombres frente a un 0% de mujeres) y, sin embargo, en sentido inverso, las áreas de Equipo Directivo y de Pisos y Limpieza están muy feminizadas, ya que todos los puestos estarían ocupados por mujeres (100% de mujeres frente a un 0% de hombres). En este sentido, podría concluirse que la infrarrepresentación femenina en Sociedad en relación con la participación de ambos sexos en las distintas áreas funcionales y departamentos se circunscribe a aquellas actividades o puestos en los que las mujeres han tenido una presencia escasa de forma histórica.

En cuanto a la distribución por grupos profesionales, en los grupos de "Mantenimiento" "Cocina" y "Jefes de recepción" habría un porcentaje superior de hombres ocupando puestos de estos grupos profesionales. Sin embargo, en el grupo de "Auxiliares de Recepción" y "Segundas Manos", se alcanzaría la distribución equilibrada.

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

11. Barceló Raval, S.L.

Formación

BR impulsa el desarrollo profesional y la formación de toda su plantilla. En términos generales, tanto mujeres como hombres han participado en un número similar de acciones formativas dentro de las distintas Sociedades. La mayoría de estas formaciones se han llevado a cabo durante la jornada laboral para ambos sexos.

Del mismo modo, se percibe una participación equilibrada entre mujeres y hombres en los distintos programas formativos ofrecidos por BR.

Aunque BR procura, de forma generalizada y en todos los ámbitos, incorporar la perspectiva de igualdad mediante el uso de un lenguaje, imágenes y ejemplos que representen a ambos sexos, no dispone de un procedimiento específico que permita verificar que estos aspectos se integren efectivamente en las formaciones que se imparten.

Promoción

En lo que se refiere a promociones, de los resultados del Informe de Diagnóstico, se observa que generalmente se procura que exista un número equilibrado de promociones entre mujeres y hombres. En el último año, solo ha habido una promoción profesional. Concretamente, concretamente habría promocionado una mujer, existiendo una infrarrepresentación masculina.

No obstante, existen determinadas áreas o departamentos que, como mencionábamos, se caracterizan por estar compuestos primordialmente por un sexo u otro. Ello conlleva que el mencionado efecto se produzca asimismo en el número de promociones y que en dichas áreas se produzcan principalmente promociones del sexo más representado. En estos casos, con carácter general BR no aplica de forma específica criterios de discriminación positiva en la promoción.

También se advierte que, por lo general, el número de promociones entre personas trabajadoras con responsabilidades familiares o que han hecho uso de permisos por nacimiento es muy reducido. Sin embargo, esto podría estar relacionado con el hecho de que la proporción de personas en esta situación no es especialmente significativa en comparación con el total de la plantilla de la Sociedad.

El proceso de promoción en BR se caracteriza por ser objetivo y transparente, basado exclusivamente en criterios demostrables de competencia profesional, y fundamentado en la evaluación del desempeño. Además, ante la existencia de una vacante, se analiza si hay personas que puedan ajustarse al perfil para promover su crecimiento interno.

Aunque el personal responsable de la evaluación y/o promoción ha participado en diversas formaciones relacionadas con igualdad, diversidad y sesgos, no ha recibido una capacitación específica centrada en la aplicación de criterios de igualdad en estos procesos.

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

11. Barceló Raval, S.L.

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

BR mantiene un compromiso sólido con la corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos vinculados a la vida personal, familiar y laboral.

A partir del análisis de los datos, se constata que mujeres y hombres acceden en condiciones de igualdad a permisos, excedencias, suspensiones y reducciones de jornada previstas legalmente por estas causas. Sin embargo, no se dispone de información específica sobre las solicitudes de adaptación de jornada.

Condiciones de trabajo

Tal y como ya se ha señalado, la mayoría del personal de BR trabaja a jornada completa. En cuanto a la distribución horizontal, se observa en general una composición equilibrada entre mujeres y hombres. No obstante, en lo que respecta al trabajo a tiempo parcial, se detecta un mayor porcentaje de mujeres respecto a los hombres.

Asimismo, del Informe de Diagnóstico se desprende que la mayoría de la plantilla desarrolla su actividad en régimen de turnos, sin que en este aspecto se identifiquen desequilibrios por razón de género.

Retribuciones

Nos remitimos a lo establecido en el apartado 11 siguiente (Resúmenes auditoría retributiva).

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

BR dispone de un Protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y también ante el acoso laboral o moral. Además, se realiza un seguimiento de las quejas y denuncias que puedan surgir relacionadas con estos temas.

Violencia de género

Aunque no existen en BR procedimientos específicos ni programas de protección y asistencia en materia de violencia de género, sí se han llevado a cabo campañas de sensibilización sobre esta problemática.

Salud laboral

BR cuenta con un Protocolo orientado a la protección de personas trabajadoras especialmente sensibles, es decir, aquellas que, por sus características personales o estado biológico conocido —incluyendo quienes tienen reconocida alguna discapacidad física, psíquica o sensorial—, puedan estar expuestas a riesgos específicos derivados de su actividad laboral. Aunque este Protocolo contempla a las trabajadoras embarazadas, actualmente no existe un documento

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

12. Barceló Condal Hoteles, S.A.

específico que recoja medidas dirigidas expresamente a la protección de la maternidad.

Sensibilización y comunicación

BR considera el uso no sexista del lenguaje en sus comunicaciones, tanto internas como externas, procurando mantener una expresión inclusiva y respetuosa en todos sus mensajes.

12. Barceló Condal Hoteles, S.A.

Selección y contratación

Barceló Condal Hoteles, S.A. ("BCH") fomenta la igualdad en el acceso al empleo y, por tanto, en líneas generales no se observan desequilibrios de género en relación con las incorporaciones. En este sentido, en el año 2023 se han incorporado a BCH un total de 106 personas trabajadoras, de las cuales 56 son mujeres y 50 son hombres. Por tanto, se observa un porcentaje equilibrado entre las mujeres y hombres que se han incorporado a prestar servicios en BCH.

Sin embargo, existen áreas o departamentos como Cocina y Economato o Mantenimiento y SSTT, en los que existe cierta segregación horizontal motivada principalmente por ser áreas en las que, tradicionalmente, hay muchas más personas candidatas de un sexo que de otro.

Al hilo de lo anterior, destacar que las contrataciones que se producen en puestos o departamentos ocupados principalmente por un sexo, en términos generales, BHC no aplica criterios de discriminación positiva de forma específica en los procesos de selección en la selección.

En este sentido, pese a que al personal encargado de la selección de personal no se le haya impartido una formación específica de criterios

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

12. Barceló Condal Hoteles, S.A.

de igualdad, diversidad y sesgos, el personal encargado de la selección ha participado en diversos cursos formativos sobre dicha materia.

Clasificación profesional / Infrarrepresentación femenina

Existen áreas funcionales muy masculinizadas o muy feminizadas: el área de Mantenimiento y SSTT y Cocina y Economato está muy masculinizada por cuanto la presencia femenina es muy escasa (0% de mujeres y 100% de hombres, y 28% de mujeres y 72% de hombres respectivamente), y sin embargo, en sentido inverso, el área Recepción, Administración y RRPP, y de Pisos y Limpieza está muy feminizada, ya que prácticamente todos los puestos estarían ocupados por mujeres (67% de mujeres y 33% de hombres, y 79% de mujeres y 21% de hombres, respectivamente). En este sentido, podría concluirse que la infrarrepresentación femenina en Sociedad en relación con la participación de ambos sexos en las distintas áreas funcionales y departamentos se circunscribe a aquellas actividades o puestos en los que las mujeres han tenido una presencia escasa de forma histórica.

En cuanto a la participación de hombres y mujeres por grupos profesionales se observa que en todos los grupos profesionales existe una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

Formación

En este supuesto, BCH se postula a favor por el desarrollo profesional y formación de todas sus personas trabajadoras. Por norma general, tanto mujeres y hombres han participado en un número de acciones formativas similar en las Sociedades. Asimismo, destacar que, la mayoría de estas acciones se han realizado dentro de la jornada de trabajo tanto para mujeres como para hombres.

De igual manera, en cuanto a personas trabajadoras que han acudido a distintos programas formativos existentes en GH, se observa una distribución equilibrada entre mujeres y hombres.

Así, con carácter general y teniendo en cuenta todos los aspectos, BCH procura tomar en consideración la igualdad y se utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan tanto a mujeres como a hombres. Sin embargo, no dotan de un procedimiento específico que determine que las formaciones impartidas tienen en cuenta estas cuestiones.

Promoción

En lo que se refiere a promociones, de los resultados del Informe de Diagnóstico, se observa que generalmente se procura que exista un número equilibrado de promociones entre mujeres y hombres. En este sentido, en el último año, ha habido un total de 2 promociones

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

12. Barceló Condal Hoteles, S.A.

profesionales. Concretamente, habrían promocionado una mujer (50%) y 1 hombre (50%), existiendo un porcentaje paritario en las promociones entre mujeres y hombres.

No obstante, existen determinadas áreas o departamentos que, como mencionábamos, se caracterizan por estar compuestos primordialmente por un sexo u otro. Ello conlleva que el mencionado efecto se produzca asimismo en el número de promociones y que en dichas áreas se produzcan principalmente promociones del sexo más representado. En estos casos, con carácter general BCH no aplica de forma específica criterios de discriminación positiva en la promoción.

De manera que, se identifica que, por norma general, hay un número reducido de promociones de personas trabajadoras con responsabilidades familiares y de personas que han disfrutado de permisos por nacimiento. Sin embargo, este aspecto puede tener como motivo que el número de personas en esta situación no es muy acusado en la Sociedad en relación con su volumen de plantilla.

Así, los procedimientos de promoción llevados a cabo en BCH se caracterizan por su objetividad y transparencia, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional, cuya promoción se basa en la evaluación del desempeño. De esta forma, cuando existe una vacante se verifica si existen personas que pudieran cumplir con el perfil y promocionar internamente.

En este sentido, resaltar que, pese a que el personal encargado de la evaluación y/o promoción no ha recibido formación específica sobre la aplicación de criterios de igualdad en los procesos de promoción, sí que ha participado en diversos cursos que tratan aspectos relativos a la igualdad, diversidad y sesgos.

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

En BCH se tiene el compromiso firme con el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Una vez analizados los datos proporcionados, se observa que mujeres y hombres acceden en condiciones de igualdad a permisos, excedencias, suspensiones y reducciones de jornada contempladas por ley por estos motivos. Sin embargo, no se dispone de información acerca de las solicitudes de adaptación de jornada.

Condiciones de trabajo

En línea con lo expuesto previamente, es fundamental tener en cuenta que la mayoría de la plantilla de BCH presta servicios a jornada completa y en términos de distribución horizontal, generalmente existiría una composición equilibrada entre mujeres y hombres. Al respecto, añadir que en relación a las personas trabajadoras a tiempo

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

12. Barceló Condal Hoteles, S.A.

parcial, se deduce que existe un índice de parcialidad superior en mujeres que en hombres.

Al respecto y partiendo del resultado del Informe de Diagnóstico se deduce que la mayoría de las personas trabajadoras prestan servicios a turnos, no apreciándose en este punto desequilibrios por género.

Retribuciones

Nos remitimos a lo establecido en el apartado 11 siguiente (Resúmenes auditoria retributiva).

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

BCH cuenta con un Protocolo de prevención y de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo. Del mismo modo que cuenta con otro frente al acoso laboral o moral. Asimismo, resaltar que se hace seguimiento de las denuncias y quejas que se presentan por este tipo de situaciones.

Violencia de género

Si bien, desde BCH, se han realizado campañas de sensibilización sobre la violencia de género, no existen procedimientos concretos o programas de protección y asistencia en relación con la violencia de género.

Salud laboral

BCH cuenta de un Protocolo para la protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles (aquellas que, por sus características personales o estado biológico conocido, incluido aquellos que tengan una reconocida situación de discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocidas, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo). Al respecto, destacar que si bien el citado Protocolo contempla a las trabajadoras en estado de gestación, BCH no dispone con un protocolo específico que incluya medidas enfocadas a la protección de la maternidad.

Sensibilización y comunicación

BCH está familiarizado con la sensibilización en los comunicados y notificaciones que realiza, dado que se tiene en cuenta el uso no sexista del lenguaje, tanto en el ámbito interno como externo.

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

13. Montecastillo Sports Catering, S.L.

13. Montecastillo Sports Catering, S.L.

Selección y contratación

Montecastillo Sports Catering, S.L. ("MSC") fomenta la igualdad en el acceso al empleo y, por tanto, en líneas generales no se observan desequilibrios de género en relación con las incorporaciones. En este sentido, en el año 2023 se han incorporado a MSC un total de 47 personas trabajadoras de las cuales 24 son mujeres y 23 son hombres. Por tanto, se observa un porcentaje equilibrado entre las mujeres y hombres que se han incorporado a prestar servicios en MSC. Por tanto, se observa un porcentaje equilibrado entre las mujeres y hombres que se han incorporado a prestar servicios en MSC.

Sin embargo, existen áreas o departamentos como Pisos y Limpieza o Mantenimiento, en los que existe cierta segregación horizontal motivada principalmente por ser áreas en las que, tradicionalmente, hay muchas más personas candidatas de un sexo que de otro.

En consonancia con lo anterior, respecto de las contrataciones que se producen en puestos o departamentos ocupados principalmente por un sexo, en líneas generales, MSC no aplica de forma específica criterios de discriminación positiva en la selección.

Pese a que el personal encargado de la selección de personal ha asistido a diversos cursos en los que se tratan aspectos relativos a la

igualdad, diversidad y sesgos, no se les ha impartido una formación específica sobre la aplicación de criterios de igualdad en los procesos de selección.

Clasificación profesional / Infrarrepresentación femenina

Existen áreas funcionales muy masculinizadas o feminizadas: el área de "Alimentos y Bebidas", "Mantenimiento y SSTT" y Equipo Directivo, donde predomina la presencia masculina. En cambio, en el resto de las áreas (Corporativo, "Recepción, Administración y RRPP", "Pisos y Limpieza" y Servicios Auxiliares), existe sobrerrepresentación femenina. En este sentido, podría concluirse que la infrarrepresentación femenina en Sociedad en relación con la participación de ambos sexos en las distintas áreas funcionales y departamentos se circunscribe a aquellas actividades o puestos en los que las mujeres han tenido una presencia escasa de forma histórica.

En cuanto a la distribución por grupos profesionales, en los grupos de "Equipo Directivo", "Segundos Mandos" y "Técnicos/as" habría un porcentaje superior de hombres ocupando puestos de estos grupos profesionales. Por tanto, en estos tres grupos se estaría produciendo una situación de infrarrepresentación femenina. A diferencia de lo anterior, en el grupo profesional de "Jefes/as" existe una composición equilibrada entre mujeres y hombres. En el caso del grupo profesional de "Auxiliares" se puede observar que el porcentaje de mujeres es

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

13. Montecastillo Sports Catering, S.L.

sustancialmente superior al de hombres. Por tanto, existiría una situación de sobrerrepresentación femenina.

Formación

MSC se inclina por el desarrollo profesional y formación de todas sus personas trabajadoras. En términos generales, tanto las mujeres como los hombres han realizado un número de acciones formativas similar en MSC. La mayoría de estas acciones se han realizado dentro de la jornada de trabajo para ambos sexos.

Del mismo modo, se evidencia una distribución equilibrada entre mujeres y hombres que han acudido a los distintos programas formativos existentes en MSC.

Si bien es la intención de MSC que se tenga en cuenta la igualdad y se utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos, la misma aún no cuenta con un procedimiento específico para revisar que en las formaciones que se impartan se tengan en cuenta estas cuestiones.

Promoción

En lo que se refiere a promociones, de los resultados del Informe de Diagnóstico, se observa que en el último año no ha habido ninguna promoción en MSC.

No obstante, existen determinadas áreas o departamentos que, como mencionábamos, se caracterizan por estar compuestos primordialmente por un sexo u otro. Ello conlleva que el mencionado efecto se produzca asimismo en el número de promociones y que en dichas áreas se produzcan principalmente promociones del sexo más representado. En estos casos, con carácter general MSC no aplica de forma específica criterios de discriminación positiva en la promoción.

Del mismo modo, se aprecia que, en términos generales hay un número muy reducido de promociones de personas trabajadoras con responsabilidades familiares y de personas que han disfrutado de permisos por nacimiento. No obstante, ello puede deberse a que el número de personas en esta situación no es muy acusado en la Sociedad en relación con su volumen de plantilla.

El procedimiento de promoción de MSC es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional y la promoción se basa en la evaluación del desempeño. Igualmente, al presentarse una vacante, se verifica si hay personas que cumplan con el perfil para promoverlas internamente.

A pesar de que el personal encargado de la evaluación y/o promoción de personal ha asistido a diversos cursos en los que se tratan aspectos relativos a la igualdad, diversidad y sesgos, no se les ha impartido una formación específica sobre la aplicación de criterios de igualdad en los procesos de promoción.

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

13. Montecastillo Sports Catering, S.L.

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

MSF presenta un compromiso firme con el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

A partir de los datos analizados, se evidencia que mujeres y hombres acceden en condiciones de igualdad a permisos, excedencias, suspensiones y reducciones de jornada contempladas por ley por estos motivos. Ahora bien, aún no se dispone de información acerca de las solicitudes de adaptación de jornada.

Condiciones de trabajo

Tal y como hemos mencionado anteriormente, la mayoría de la plantilla de MSC desempeña sus servicios a jornada completa y en cuanto a la distribución horizontal, existiría una composición equilibrada entre mujeres y hombres generalmente. Sin embargo, respecto a las personas que prestan servicios a tiempo parcial, se deduce que existe un índice de parcialidad superior en mujeres que en hombres.

Adicionalmente, del resultado del Informe de Diagnóstico se concluye que la mayoría de las personas trabajadoras prestan servicios a turnos, no apreciándose en este punto desequilibrios por género.

Retribuciones

Nos remitimos a lo establecido en el apartado 11 siguiente (Resúmenes auditoría retributiva).

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

MSC posee un Protocolo de prevención y de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo, así como frente al acoso laboral o moral. También, se lleva a cabo un seguimiento de las denuncias y quejas que se presentan por este tipo de situaciones.

Violencia de género

No existen procedimientos específicos o programas de protección y asistencia en relación con la violencia de género, aunque sí se han realizado campañas de sensibilización sobre la violencia de género.

Salud laboral

Existe en MSC un Protocolo para la protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles (aquellas que, por sus características personales o estado biológico conocido, incluido aquellos que tengan una reconocida situación de discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocidas, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo). A pesar de que MSC no cuenta con un protocolo específico que incluya medidas

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

14. Hoteles Camino Real, S.A.

enfocadas a la protección de la maternidad, el mencionado Protocolo contempla a las trabajadoras en estado de gestación.

Sensibilización y comunicación

MSC tiene en consideración el uso no sexista del lenguaje en los comunicados y notificaciones que realiza tanto en el ámbito interno como externo.

14. Hoteles Camino Real, S.A.

Selección y contratación

Hoteles Camino Real ("HCR") fomenta la igualdad en el acceso al empleo y, por tanto, en líneas generales no se observan desequilibrios de género en relación con las incorporaciones. En este sentido, en el año 2023 se han incorporado a HCR un total de 123 personas trabajadoras de las cuales 68 son mujeres y 55 son hombres. Por tanto, se observa un porcentaje equilibrado entre las mujeres y hombres que se han incorporado a prestar servicios en HCR.

Sin embargo, existen áreas o departamentos como Auxiliares Pisos y Limpieza o Mantenimiento, en los que existe cierta segregación horizontal motivada principalmente por ser áreas en las que, tradicionalmente, hay muchas más personas candidatas de un sexo que de otro.

En consonancia con lo anterior, en lo que respecta a las contrataciones en puestos o departamentos predominantemente ocupados por un solo sexo, en general, HCR no aplica criterios específicos de discriminación positiva en la selección.

Aunque el personal encargado de la selección ha participado en varios cursos sobre igualdad, diversidad y sesgos, no han recibido formación

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

14. Hoteles Camino Real, S.A.

específica sobre cómo aplicar criterios de igualdad en los procesos de selección.

Clasificación profesional / Infrarrepresentación femenina

Existen áreas funcionales muy masculinizadas o muy feminizadas: las áreas de Equipo Directivo, Mantenimiento y SSTT y; Servicios Auxiliares muy masculinizadas por cuanto no hay mujeres y, sin embargo, en sentido inverso, el área de Pisos y Limpieza está muy feminizada, ya que todos los puestos estarían ocupados por mujeres. En Cocina y Económico existe un porcentaje superior de hombres que de mujeres. No obstante, los porcentajes se acercan a la distribución equilibrada.

Las únicas áreas funcionales donde existe una presencia equilibrada entre mujeres y hombres son Recepción, Administración y RRPP y; Alimentos y Bebidas

En este sentido, podría concluirse que la infrarrepresentación femenina en Sociedad en relación con la participación de ambos sexos en las distintas áreas funcionales y departamentos se circunscribe a aquellas actividades o puestos en los que las mujeres han tenido una presencia escasa de forma histórica.

Formación

HCR se compromete con el desarrollo profesional y la formación de todas sus personas trabajadoras. En general, tanto mujeres como hombres han participado en un número similar de acciones formativas dentro de las Sociedades, y la mayoría de estas actividades se han llevado a cabo durante la jornada laboral para ambos sexos.

Se observa también una participación equilibrada entre mujeres y hombres en los diferentes programas formativos que ofrece HCR.

Aunque HCR se esfuerza por asegurar que se promueva la igualdad y se usen un lenguaje, imágenes y ejemplos inclusivos para ambos sexos, no dispone de un procedimiento específico para garantizar que estas cuestiones se integren en las formaciones impartidas.

Promoción

En lo que se refiere a promociones, en el último año, ha habido 1 promoción profesional (una mujer).

No obstante, existen determinadas áreas o departamentos que, como mencionábamos, se caracterizan por estar compuestos primordialmente por un sexo u otro. Ello conlleva que el mencionado efecto se produzca asimismo en el número de promociones y que en dichas áreas se produzcan principalmente promociones del sexo más

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

14. Hoteles Camino Real, S.A.

representado. En estos casos, con carácter general HCR no aplica de forma específica criterios de discriminación positiva en la promoción.

El procedimiento de promoción en HCR es objetivo y transparente, basado exclusivamente en criterios demostrables de competencia profesional y sustentado en la evaluación del desempeño. Además, cuando hay una vacante, se considera si existen personas que puedan cumplir con el perfil para una promoción interna.

Aunque el personal responsable de la evaluación y promoción ha participado en diversos cursos sobre igualdad, diversidad y sesgos, no han recibido formación específica sobre la aplicación de criterios de igualdad en los procesos de promoción.

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

HCR está firmemente comprometido con el ejercicio corresponsable de los derechos relacionados con la vida personal, familiar y laboral. Según los datos analizados, tanto mujeres como hombres acceden en condiciones de igualdad a los permisos, excedencias, suspensiones y reducciones de jornada previstos por ley. Sin embargo, no se dispone de información sobre las solicitudes de adaptación de jornada.

Condiciones de trabajo

Como se mencionó anteriormente, la mayoría de la plantilla de HCR trabaja a jornada completa y, en general, hay un equilibrio en la distribución horizontal entre mujeres y hombres. Sin embargo, en lo que respecta a las personas trabajadoras a tiempo parcial, se observa que el porcentaje es mayor entre las mujeres que entre los hombres.

Además, el Informe de Diagnóstico revela que la mayoría del personal desempeña sus funciones en turnos, sin que se detecten desequilibrios de género en este aspecto.

Retribuciones

Nos remitimos a lo establecido en el apartado siguiente.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Barceló cuenta con un Protocolo de prevención y de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo, así como frente al acoso laboral o moral. Asimismo, se hace seguimiento de las denuncias y quejas que se presentan por este tipo de situaciones.

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

15. Hotel Campos de Guadalmina, S.L.

Violencia de género

No existen procedimientos específicos o programas de protección y asistencia en relación con la violencia de género, si bien se han realizado campañas de sensibilización sobre la violencia de género.

Salud laboral

Existe en HCR un Protocolo para la protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles (aquellas que, por sus características personales o estado biológico conocido, incluido aquellos que tengan una reconocida situación de discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocidas, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo). Si bien el citado Protocolo contempla a las trabajadoras en estado de gestación, HCR no cuenta con un protocolo específico que incluya medidas enfocadas a la protección de la maternidad.

Sensibilización y comunicación

HCR tiene en cuenta el uso no sexista del lenguaje en los comunicados y notificaciones que realiza tanto en el ámbito interno como externo.

15. Hotel Campos de Guadalmina, S.L.

Selección y contratación

Hotel Campos de Guadalmina, S.L. ("HCG") está firmemente comprometido con la igualdad en el acceso al empleo y, por tanto, en líneas generales no se observan desequilibrios de género en relación con las incorporaciones. En el año 2023 se han incorporado a HCG un total de 42 personas trabajadoras de las cuales 26 son mujeres y 16 son hombres. Por tanto, se observa un porcentaje que, aunque no represente una presencia equilibrada entre ambos géneros, si se acerca al equilibrio. En este sentido, existe sobrerrepresentación femenina en relación con las incorporaciones en la medida en que del total de incorporaciones un 62% han sido mujeres y un 38% hombres.

Aun así, podrían existir ciertas áreas o departamentos en los que existiera cierta segregación horizontal motivada principalmente por ser áreas en las que, tradicionalmente, hay muchas más personas candidatas de un sexo que de otro.

En línea con lo indicado, en cuanto a las contrataciones producidas en puestos o departamentos ocupados principalmente por un sexo, con carácter general HCG no aplica de forma específica criterios de discriminación positiva en la selección.

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

15. Hotel Campos de Guadalmina, S.L.

Aunque el personal encargado de la selección de personal ha tenido la oportunidad de asistir a varios cursos en los cuales se han tratado aspectos relativos a la igualdad, diversidad y sesgos, no han recibido una formación específica sobre la aplicación de criterios de igualdad en los procesos de selección.

Clasificación profesional / Infrarrepresentación femenina

Existen áreas funcionales muy masculinizadas o muy feminizadas: el área de Mantenimiento y SSTT muy masculinizada por cuanto la presencia femenina es inexistente (100% de hombres frente a un 0% de mujeres) y sin embargo, en sentido inverso, las áreas de Pisos y Limpieza y Servicios Auxiliares están muy feminizadas, ya que todos los puestos estarían ocupados por mujeres (100% de mujeres y 0% de hombres).

En el resto de áreas existe una presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

Formación

HCG poner especial énfasis en el desarrollo profesional y formación de todas sus personas trabajadoras. Por ello, mujeres y hombres han realizado un número de acciones formativas similar en las Sociedades. Al respecto, la mayoría de estas acciones se han realizado dentro de la jornada de trabajo para uno y otro sexo.

Igualmente, se puede observar una distribución equilibrada entre mujeres y hombres que han acudido a los distintos programas formativos existentes en HCG.

Aun cuando HCG pretende, con carácter general y en todos los aspectos, tener en cuenta la igualdad y se utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos, HCG no dispone de un procedimiento específico para revisar que en las formaciones que se impartan se tengan en cuenta dichas cuestiones.

Promoción

En lo referido a las promociones, de los resultados del Informe de Diagnóstico, se podría observar que en líneas generales se pretende la existencia de un número equilibrado de promociones entre mujeres y hombres. Sin embargo, en el último año, no ha habido promociones profesionales en HCG en ningún grupo profesional.

Sin embargo, cabe mencionar que existen determinadas áreas o departamentos caracterizados por componerse, esencialmente, por un sexo u otro. Esto conllevaría que el mencionado efecto se produzca, de igual manera, en el número de promociones y que en dichas áreas se produzcan principalmente promociones del sexo más representado. En estas ocasiones, HCG no aplica de forma específica criterios de discriminación positiva en la promoción de manera general.

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

15. Hotel Campos de Guadalmina, S.L.

También se puede observar que hay un número muy reducido de promociones de personas trabajadoras con responsabilidades familiares y de personas que han disfrutado de permisos por nacimiento. Sin embargo, ello puede deberse a que el número de personas en esta situación no es muy acusado en la Sociedad en relación con su volumen de plantilla.

HCG realiza un procedimiento de promoción objetivo y transparente, que se rige exclusivamente por criterios demostrables de valía profesional y la promoción se basa en la evaluación del desempeño. En cuanto existe una vacante, se revisa si existen personas que pudieran cumplir con el perfil y promocionar de manera interna.

Aunque el personal encargado de la evaluación y/o promoción de personal ha asistido a diversos cursos en los que se tratan aspectos relativos a la igualdad, diversidad y sesgos, no se les ha impartido una formación específica sobre la aplicación de criterios de igualdad en los procesos de promoción.

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

HCG dispone de un elevado compromiso con el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Analizando los datos, se concluye que mujeres y hombres acceden en condiciones de igualdad a permisos, excedencias, suspensiones y reducciones de jornada contempladas por ley por estos motivos. Sin embargo, no se dispone de información acerca de las solicitudes de adaptación de jornada.

Condiciones de trabajo

Como se ha indicado en apartados anteriores, mayoritariamente la plantilla de HCG presta servicios a jornada completa y en cuanto a la distribución horizontal, existiría una composición equilibrada entre mujeres y hombres generalmente. Aun así, en relación con las personas trabajadoras a tiempo parcial, se podría deducir que existe un índice de parcialidad superior en mujeres que en hombres.

Del resultado del Informe de Diagnóstico se puede concluir que la mayoría de las personas trabajadoras prestan servicios a turnos. En este sentido, no se aprecian desequilibrios por género.

Retribuciones

Nos remitimos a lo establecido en el apartado 11 siguiente (Resúmenes auditoría retributiva).

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

15. Hotel Campos de Guadalmina, S.L.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

HCG cuenta con un Protocolo de prevención y de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo, así como frente al acoso laboral o moral. Asimismo, se hace seguimiento de las denuncias y quejas que se presentan por este tipo de situaciones.

Violencia de género

En relación con la violencia de género, no existen en HCG procedimientos específicos o programas de protección y asistencia, aunque sí se han realizado campañas de sensibilización sobre la violencia de género.

Salud laboral

En HCG se dispone de un Protocolo para la protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles (esto es, las que, por sus características personales o estado biológico conocido, incluido aquellos que tengan una reconocida situación de discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocidas, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo). Aunque el citado Protocolo contempla a las trabajadoras en estado de gestación, HCG no cuenta con un protocolo específico que incluya medidas enfocadas a la protección de la maternidad.

Sensibilización y comunicación

HCG hace hincapié en que se use lenguaje no sexista en los comunicados y notificaciones que realiza tanto en el ámbito interno como externo.

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

16. Namagui Algon, S.L.

16. Namagui Algon, S.L.

Selección y contratación

Namagui Algón, S.L. ("NA") fomenta la igualdad en el acceso al empleo y, por tanto, en líneas generales no se observan desequilibrios de género en relación con las incorporaciones. En el año 2023 se han incorporado a NA un total de 39 personas trabajadoras de las cuales 18 son mujeres y 21 son hombres. Por tanto, se observa un porcentaje equilibrado entre las mujeres y hombres que se han incorporado a prestar servicios en NA. Por tanto, se observa un porcentaje equilibrado entre las mujeres y hombres que se han incorporado a prestar servicios en NA.

Sin embargo, existen áreas o departamentos como Cocina o Mantenimiento, en los que existe cierta segregación horizontal motivada principalmente por ser áreas en las que, tradicionalmente, hay muchas más personas candidatas de un sexo que de otro.

En relación con lo mencionado anteriormente, en los puestos o departamentos donde predomina un sexo determinado, NA generalmente no implementa criterios específicos de discriminación positiva durante los procesos de selección.

Aunque el equipo encargado de la selección ha participado en varios cursos que abordan temas de igualdad, diversidad y sesgos, no ha

recibido una formación concreta sobre cómo aplicar criterios de igualdad en estos procesos.

Clasificación profesional / Infrarrepresentación femenina

Existen áreas funcionales muy masculinizadas o muy feminizadas: las áreas de Equipo Directivo y Mantenimiento y SSTT muy masculinizada por cuanto la presencia femenina es nula (100% de hombres frente a un 0% de mujeres) y, sin embargo, en sentido inverso, el área de Pisos y Limpieza está muy feminizada, ya que prácticamente todos los puestos estarían ocupados por mujeres (94% de mujeres frente a un 6% de hombres). En este sentido, podría concluirse que la infrarrepresentación femenina en Sociedad en relación con la participación de ambos sexos en las distintas áreas funcionales y departamentos se circunscribe a aquellas actividades o puestos en los que las mujeres han tenido una presencia escasa de forma histórica.

En cuanto a la distribución por grupos profesionales, en los grupos de "Corporativo" habría un porcentaje superior de hombres ocupando puestos de estos grupos profesionales. Sin embargo, en el grupo de "Economato", se alcanzaría la distribución equilibrada.

Formación

NA impulsa el desarrollo profesional y la formación de toda su plantilla. En general, tanto mujeres como hombres han participado en

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

16. Namagui Algon, S.L.

un número similar de actividades formativas dentro de las distintas sociedades. La mayoría de estas formaciones se han llevado a cabo durante la jornada laboral para ambos sexos.

Además, se aprecia una participación equilibrada entre mujeres y hombres en los diversos programas formativos que ofrece NA.

Aunque NA suele procurar que la igualdad sea considerada en todos los ámbitos y que el lenguaje, las imágenes y los ejemplos empleados incluyan a ambos sexos, no dispone de un procedimiento específico para asegurar que estos aspectos se incorporen en las formaciones impartidas.

Promoción

En lo que se refiere a promociones, de los resultados del Informe de Diagnóstico, se observa que generalmente se procura que exista un número equilibrado de promociones entre mujeres y hombres. En el último año, ha habido un total de 2 promociones profesionales. Concretamente, habrían promocionado un total de 1 mujer (50%) y 1 hombre (50%), existiendo un porcentaje paritario en las promociones entre mujeres y hombres.

Sin embargo, se detectan determinadas áreas o departamentos que, como se ha comentado, se caracterizan por estar compuestos primordialmente por un sexo u otro. Ello conlleva que el mencionado

efecto se produzca asimismo en el número de promociones y que en dichas áreas se produzcan principalmente promociones del sexo más representado. En esta casuística, con carácter general NA no aplica de forma específica criterios de discriminación positiva en la promoción.

De manera general, se observa que el número de promociones entre personas trabajadoras con responsabilidades familiares o que han disfrutado de permisos por nacimiento es bastante reducido. Sin embargo, esto podría explicarse por la baja proporción de empleados en estas circunstancias dentro de la plantilla de la Sociedad.

El proceso de promoción en NA se basa en criterios objetivos y transparentes, centrados exclusivamente en la valía profesional demostrable, sustentándose en la evaluación del desempeño. Además, ante la existencia de una vacante, se analiza si hay personas que cumplen con el perfil para optar a una promoción interna.

Aunque el personal encargado de evaluar y promover ha recibido formación en temas relacionados con igualdad, diversidad y sesgos, no ha recibido una capacitación específica sobre la aplicación de criterios de igualdad en dichos procesos.

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

16. Namagui Algon, S.L.

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

NA mantiene un compromiso firme con la corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos relacionados con la vida personal, familiar y laboral.

Según los datos analizados, tanto mujeres como hombres acceden en igualdad de condiciones a permisos, excedencias, suspensiones y reducciones de jornada previstas por la ley para estos motivos. Sin embargo, no se cuenta con información específica sobre las solicitudes de adaptación de jornada.

Condiciones de trabajo

Como se mencionó anteriormente, la mayoría de la plantilla de NA trabaja a jornada completa. En cuanto a la distribución horizontal, en términos generales, la composición entre mujeres y hombres es equilibrada. No obstante, en lo que respecta al trabajo a tiempo parcial, se observa que el porcentaje de mujeres es superior al de hombres.

Del mismo modo, el Informe de Diagnóstico indica que la mayoría del personal desempeña sus funciones en régimen de turnos, sin que se identifiquen desequilibrios significativos por género en este aspecto.

Retribuciones

Nos remitimos a lo establecido en el apartado 11 siguiente (Resúmenes auditoría retributiva).

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

NA dispone de un Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, así como contra el acoso laboral o moral. Además, se realiza un seguimiento continuo de las denuncias y quejas relacionadas con estas situaciones.

Violencia de género

Aunque no existen procedimientos o programas específicos para la protección y asistencia en casos de violencia de género, sí se han llevado a cabo campañas de sensibilización sobre esta problemática.

Salud laboral

En NA, existe un Protocolo destinado a proteger a las personas trabajadoras especialmente sensibles, es decir, aquellas que, debido a sus características personales o estado biológico conocido — incluyendo quienes tienen reconocida una discapacidad física, psíquica o sensorial — están más expuestas a ciertos riesgos laborales. Aunque este Protocolo incluye a las trabajadoras embarazadas, no se

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

17. Garunter Hotel 7 Coronas, S.L.

cuenta con un documento específico que contemple medidas dirigidas a la protección de la maternidad.

Sensibilización y comunicación

NA presta especial atención al uso de un lenguaje no sexista en sus comunicaciones y notificaciones, tanto internas como externas, procurando mantener una comunicación inclusiva.

17. Garunter Hotel 7 Coronas, S.L.

Selección y contratación

Garunter Hotel 7 Coronas, S.L. ("GH") fomenta la igualdad en el acceso al empleo y, por tanto, en líneas generales no se observan desequilibrios de género en relación con las incorporaciones. En el año 2023 se han incorporado a GH un total de 72 personas trabajadoras de las cuales 38 son mujeres y 34 son hombres. Por tanto, se observa un porcentaje equilibrado entre las mujeres y hombres que se han incorporado a prestar servicios en GH.

Sin embargo, existen áreas o departamentos como Cocina y Economato o Pisos y Limpieza, en los que existe cierta segregación horizontal motivada principalmente por ser áreas en las que, tradicionalmente, hay muchas más personas candidatas de un sexo que de otro.

De acuerdo con lo anterior, las contrataciones en puestos o departamentos mayoritariamente ocupados por un sexo, en GH por norma general en los procesos de selección no aplica criterios específicos de discriminación positiva.

Asimismo, cabe recalcar que, si bien el personal encargado de la selección ha impartido formación en materia de igualdad, diversidad y

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

17. Garunter Hotel 7 Coronas, S.L.

sesgos, no han recibido una formación en materia de procesos de selección relacionado con la aplicación de los criterios de igualdad.

Clasificación profesional / Infrarrepresentación femenina

Existen áreas funcionales existen áreas funcionales muy masculinizadas o feminizadas: el área de Equipo Directivo, Corporativo, Cocina y Economato, Alimentos y Bebidas y Mantenimiento y SSTT se caracterizan por ser muy masculinizada por cuanto la presencia femenina es muy escasa. Sin embargo, en sentido inverso, el área de Pisos y Limpieza está muy feminizada, ya que prácticamente todos los puestos estarían ocupados por mujeres (99% de mujeres frente a un 1% de hombres). En este sentido, podría concluirse que la infrarrepresentación femenina en Sociedad en relación con la participación de ambos sexos en las distintas áreas funcionales y departamentos se circunscribe a aquellas actividades o puestos en los que las mujeres han tenido una presencia escasa de forma histórica.

En cuanto a la distribución por grupos profesionales, en los grupos de "Equipo Directivo", "Jefes/as" y "Segundos Mandos" y "Técnicos/as" habría un porcentaje superior de hombres ocupando puestos de estos grupos profesionales. Por tanto, en estos tres grupos se estaría produciendo una situación de infrarrepresentación femenina. No obstante, en el caso de los "Jefes" y "Técnicos/as" los porcentajes se encuentran cercanos a la distribución equilibrada (60%-40%). En el

grupo profesional de "Auxiliares" existiría sobrerrepresentación femenina (86% de mujeres y 14% de hombres). Sin embargo, en el cómputo global de distribuciones entre los distintos grupos profesionales de GH existiría una presencia equilibrada entre mujeres y hombres (54% de mujeres y 46% de hombres respectivamente).

Formación

El desarrollo profesional y formación de todas las personas trabajadoras es uno de los objetivos por los que GH apuesta. Por norma general, tanto mujeres como hombres han asistido a acciones formativas similares en las Sociedades. Al respecto, indicar que, la mayoría de estas acciones se han realizado dentro de la jornada de trabajo para ambos sexos. De igual manera, se observa que una distribución equilibrada entre mujeres y hombres que han participado en los distintos programas formativos existentes en GH

En este sentido, GH intenta que se tenga en cuenta la igualdad y se utiliza un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a ambos sexos, no obstante lo anterior, no dispone de un procedimiento específico que compruebe que las formaciones impartidas tienen en consideración estas cuestiones.

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

17. Garunter Hotel 7 Coronas, S.L.

Promoción

En lo que se refiere a promociones, conforme a la información facilitada, en el año 2023 no hubo promociones personas trabajadoras de GH.

En su caso, el procedimiento de promoción de GH se destaca la objetividad y transparencia, enfocado en criterios demostrables de valía profesional y evaluación del desempeño. De igual manera, cuando existe una vacante se comprueba si hay algún perfil interno que pudiera promocionar.

Al hilo de lo anterior, si bien es cierto que el personal encargado de la evaluación y/o promoción de personal ha participado en cursos que tratan aspectos relativos a la igualdad, diversidad y sesgos, no se les ha impartido una formación concreta en relación con los procesos de promoción sobre la aplicación de criterios de igualdad.

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

En GH existe un compromiso firme respecto al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Se ha observado que, según los datos proporcionados, mujeres y hombres acceden en condiciones de igualdad a permisos, excedencias, suspensiones y reducciones de jornada contempladas

por ley por estos motivos. Pese a lo anterior, es conveniente hacer mención de que no se dispone de información acerca de las solicitudes de adaptación de jornada.

Condiciones de trabajo

En relación con lo anteriormente expuesto, resaltar que la mayoría de la plantilla de GH presta servicios a jornada completa y respecto a la distribución horizontal, existiría una composición equilibrada entre mujeres y hombres generalmente. Sin embargo, con las personas trabajadoras a tiempo parcial se deduce que existe un índice de parcialidad superior en mujeres que en hombres.

Del mismo modo que, se deduce que la mayoría de las personas trabajadoras prestan servicios a turnos, y que según los resultados del Informe de Diagnóstico no se aprecian desequilibrios por género en este punto.

Retribuciones

Nos remitimos a lo establecido en el apartado 11 siguiente (Resúmenes auditoría retributiva).

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

GH dispone de tanto de un Protocolo de prevención y de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo, así como frente al acoso

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

17. Garunter Hotel 7 Coronas, S.L.

laboral o moral. En este sentido, se hace seguimiento de las denuncias y quejas que se presentan por este tipo de situaciones.

Violencia de género

Si bien se han realizado campañas de sensibilización sobre la violencia de género, es cierto que no existen procedimientos específicos o programas de protección y asistencia en relación con la violencia de género.

Salud laboral

En este caso, GH cuenta con un Protocolo para la protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles (aquellas que, por sus características personales o estado biológico conocido, incluido aquellos que tengan una reconocida situación de discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocidas, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo). No obstante, destacar que, a pesar de que el citado Protocolo contemple a las trabajadoras en estado de gestación, GH no dispone con un protocolo específico que incluya medidas enfocadas a la protección de la maternidad.

Sensibilización y comunicación

Al respecto, resaltar que GH tiene en consideración el uso no sexista del lenguaje en los comunicados y notificaciones, ya sea en el ámbito interno como externo.

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

18. Barceló Arrendamientos Turísticos, S.L.

18. Barceló Arrendamientos Turísticos, S.L.

Selección y contratación

Barceló Arrendamientos Turísticos, S.L. ("BAT") fomenta la igualdad en el acceso al empleo y, por tanto, en líneas generales no se observan desequilibrios de género en relación con las incorporaciones. En el año 2023 se han incorporado a BAT un total de 50 personas trabajadoras de las cuales 28 son mujeres y 22 son hombres. Por tanto, se observa un porcentaje equilibrado de mujeres frente a hombres que se han incorporado a prestar servicios en BAT. Por tanto, se observa un porcentaje equilibrado entre las mujeres y hombres que se han incorporado a prestar servicios en BAT.

Sin embargo, existen áreas o departamentos como Pisos y Limpieza o Recepción, Administración y RRPP, en los que existe cierta segregación horizontal motivada principalmente por ser áreas en las que, tradicionalmente, hay muchas más personas candidatas de un sexo que de otro.

En consonancia con lo anteriormente expuesto, respecto de las contrataciones que se producen en puestos o departamentos ocupados principalmente por un sexo, con carácter general BAT no aplica de forma específica criterios de discriminación positiva en la selección.

Si bien al personal encargado de la selección de personal no se les ha impartido una formación específica sobre la aplicación de criterios de igualdad en los procesos de selección, el mismo ha asistido a diversos cursos en los que se tratan aspectos relativos a la igualdad, diversidad y sesgos.

Clasificación profesional / Infrarrepresentación femenina

Existen áreas funcionales muy masculinizadas o feminizadas: las áreas de Equipo Directivo y de Mantenimiento y SSTT muy masculinizadas por cuanto la presencia femenina es nula (100% de hombres frente a un 0% de mujeres) y, sin embargo, en sentido inverso, el área de Servicios Auxiliares está muy feminizada, ya que todos los puestos estarían ocupados por mujeres (100% de mujeres frente a un 0% de hombres). En cambio, en la Recepción, Administración y RRPP y; Pisos y Limpieza existe un porcentaje sustancialmente superior de mujeres que de hombres, por lo que se produce una situación de sobrerrepresentación femenina. Adicionalmente, las áreas de Cocina y Economato y; Alimentos y Bebidas existe una presencia equilibrada entre mujeres y hombres. En este sentido, podría concluirse que la infrarrepresentación femenina en BAT en relación con la participación de ambos sexos en las distintas áreas funcionales y departamentos se circunscribe a aquellas actividades o puestos en los que las mujeres han tenido una presencia escasa de forma histórica.

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

18. Barceló Arrendamientos Turísticos, S.L.

En cuanto a la distribución por grupos profesionales, en el grupo de "Equipo Directivo" se compone únicamente por hombres, dando lugar a una situación de infrarrepresentación femenina. En cambio, en los grupos profesionales de "Jefes/as", "Segundos Mandos" y "Técnicos/as" existe una composición equilibrada entre mujeres y hombres. Por último, en el caso del grupo profesional de "Auxiliares" se puede observar que el porcentaje de mujeres es sustancialmente superior al de hombres. Por tanto, existiría una situación de sobrerrepresentación femenina.

Formación

BAT opta por el desarrollo profesional y formación de todas sus personas trabajadoras. En términos generales, ambos sexos han realizado un número de acciones formativas similar en las BAT. La mayoría de estas acciones se han realizado dentro de la jornada de trabajo para uno y otro sexo.

En este sentido, se observa una distribución equilibrada entre mujeres y hombres que han acudido a los distintos programas formativos existentes en BAT.

Si bien BAT no cuenta con un procedimiento específico para revisar que en las formaciones que se impartan se tengan en cuenta estas cuestiones procura, en términos generales, que se tenga en cuenta la

igualdad y se utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.

Promoción

En lo que se refiere a promociones, de los resultados del Informe de Diagnóstico, se observa que generalmente se procura que exista un número equilibrado de promociones entre mujeres y hombres. En este sentido, en el último año, ha habido una única promoción profesional, concretamente habría promocionado una mujer (100% de mujeres frente a un 0% de hombres), existiendo sobrerrepresentación femenina en las promociones entre mujeres y hombres.

Existen determinadas áreas o departamentos que, como mencionábamos, se caracterizan por estar compuestos primordialmente por un sexo u otro. Lo anterior conlleva que el mencionado efecto se produzca asimismo en el número de promociones y que en dichas áreas se produzcan principalmente promociones del sexo más representado. En estos casos, con carácter general BAT no aplica de forma específica criterios de discriminación positiva en la promoción.

Del mismo modo, se evidencia que, en términos generales, hay un número muy reducido de promociones de personas trabajadoras con responsabilidades familiares y de personas que han disfrutado de

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

18. Barceló Arrendamientos Turísticos, S.L.

permisos por nacimiento. Lo anterior puede deberse a que el número de personas en esta situación no es muy significativo en BAT teniendo en cuenta el volumen de plantilla existente en la Sociedad.

BAT mantiene un procedimiento promoción objetivo y transparente, que se rige únicamente por criterios demostrables de valía profesional y la promoción se basa en la evaluación del desempeño. En este sentido, se revisa si existen personas que pudieran cumplir con el perfil y promocionar internamente, cuando existe una vacante.

Si bien el personal encargado de la evaluación y/o promoción de personal ha asistido a diversos cursos en los que se tratan aspectos relativos a la igualdad, diversidad y sesgos, no han recibido una formación específica sobre la aplicación de criterios de igualdad en los procesos de promoción.

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

BAT posee un compromiso sólido en lo que respecta al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

A pesar de que no se dispone de información acerca de las solicitudes de adaptación de jornada, en los datos analizados, se observa que mujeres y hombres acceden en condiciones de igualdad a permisos,

excedencias, suspensiones y reducciones de jornada contempladas por ley por estos motivos.

Condiciones de trabajo

De lo expuesto anteriormente se deduce que la mayoría de la plantilla de BAT presta servicios a jornada completa y en cuanto a la distribución horizontal, existiría una composición equilibrada entre mujeres y hombres generalmente. No obstante, se deduce que existe un índice de parcialidad superior en mujeres que en hombres en relación con las personas trabajadoras a tiempo parcial.

Asimismo, del resultado del Informe de Diagnóstico se deduce que la mayoría de las personas trabajadoras prestan servicios a turnos, no apreciándose en este punto desequilibrios por género.

Retribuciones

Nos remitimos a lo establecido en el apartado 11 siguiente (Resúmenes auditoría retributiva).

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

BAT hace seguimiento de las denuncias y quejas que se presentan en este tipo de situaciones. Para ello, cuenta con un Protocolo de prevención y de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo.

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

19. Hotel Roca Negra Agaete, S.A.

Violencia de género

A pesar de que se han realizado campañas de sensibilización sobre la violencia de género, en BAT no existen procedimientos específicos o programas de protección y asistencia en relación con la violencia de género.

Salud laboral

Para aquellas personas trabajadoras especialmente sensibles (aquellas que, por sus características personales o estado biológico conocido, incluido aquellos que tengan una reconocida situación de discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocidas, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo) existe en BAT un Protocolo específico. Si bien el citado Protocolo contempla a las trabajadoras en estado de gestación, BAT no cuenta con un protocolo específico que incluya medidas enfocadas a la protección de la maternidad.

Sensibilización y comunicación

BAH utiliza tanto a nivel interno como externo, un lenguaje no sexista a la hora de redactar comunicados y notificaciones.

19. Hotel Roca Negra Agaete, S.A.

Selección y contratación

Roca Negra Agaete, S.A. ("RNA") fomenta la igualdad en el acceso al empleo y, por tanto, en líneas generales no se observan desequilibrios de género en relación con las incorporaciones. En el año 2023 se han incorporado a RNA un total de 33 personas trabajadoras de las cuales 15 son mujeres y 18 son hombres. Por tanto, se observa un porcentaje equilibrado entre las mujeres y hombres que se han incorporado a prestar servicios en RNA.

Sin embargo, existen áreas o departamentos como Técnicos/as Recepción, Administración y RRPP, en los que existe cierta segregación horizontal posiblemente motivada principalmente por ser áreas en las que, tradicionalmente, hay muchas más personas candidatas de un sexo que de otro.

En consonancia con lo anterior, en lo que respecta a las contrataciones para puestos o departamentos predominantemente ocupados por un solo género, RNA, en general, no aplica criterios específicos de discriminación positiva en la selección.

Aunque el personal encargado de la selección ha asistido a varios cursos que tratan aspectos relacionados con la igualdad, diversidad y

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

19. Hotel Roca Negra Agaete, S.A.

sesgos, no ha recibido formación específica sobre cómo aplicar criterios de igualdad en los procesos de selección.

Clasificación profesional / Infrarrepresentación femenina

Aunque los datos arrojan resultados cercanos a la presencia equilibrada, no existe ninguna área funcional que cuente con una presencia equilibrada en términos de género.

No obstante, la distribución de las áreas de “Cocina y Economato y “Alimentos y Bebidas” muestra unos resultados cercanos al equilibrio.

Existen áreas funcionales muy masculinizadas: el área de Equipo Directivo (82% de hombres), y “Mantenimiento y SSTT”, compuesta únicamente por hombres y por el contrario, otras áreas son muy feminizadas: el área de “Recepción, Administración y RRPP” (71% mujeres) y “Servicios Auxiliares” (85% mujeres).

Formación

RNA está comprometida con el desarrollo profesional y la formación de toda su plantilla. En términos generales, tanto mujeres como hombres han participado en un número similar de acciones formativas dentro de las Sociedades, y la mayoría de estas actividades se han realizado durante la jornada laboral para ambos sexos.

Además, se observa una participación equilibrada entre mujeres y hombres en los diversos programas formativos que RNA ofrece.

Aunque RNA procura en todos los aspectos que se promueva la igualdad y se empleen un lenguaje, imágenes y ejemplos inclusivos para ambos sexos, no dispone de un procedimiento específico para asegurar que estas consideraciones se integren en las formaciones impartidas.

Promoción

En lo que se refiere a promociones, de los resultados del Informe de Diagnóstico, se observa que, en el último año, ha habido un total de una promoción profesional. Concretamente, habría promocionado un hombre, por lo que existiría sobrerrepresentación masculina (100% de hombres y 0% de mujeres).

No obstante, existen determinadas áreas o departamentos que, como mencionábamos, se caracterizan por estar compuestos primordialmente por un sexo u otro. Ello conlleva que el mencionado efecto se produzca asimismo en el número de promociones y que en dichas áreas se produzcan principalmente promociones del sexo más representado. En estos casos, con carácter general RNA no aplica de forma específica criterios de discriminación positiva en la promoción.

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

19. Hotel Roca Negra Agaete, S.A.

El sistema de promoción en RNA es imparcial y claro, centrado únicamente en criterios verificables de competencia profesional y fundamentado en la evaluación del desempeño. Además, cuando se presenta una vacante, se analiza si hay personas internas que cumplen con el perfil y puedan ser promovidas.

Aunque el equipo responsable de las evaluaciones y promociones ha recibido capacitación en temas como igualdad, diversidad y sesgos, no se les ha impartido formación específica sobre cómo integrar criterios de igualdad en los procesos de promoción.

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

RNA está fuertemente comprometida con el ejercicio corresponsable de los derechos relacionados con la vida personal, familiar y laboral.

Los datos analizados indican que tanto mujeres como hombres acceden en condiciones equitativas a permisos, excedencias, suspensiones y reducciones de jornada previstos por ley para estos fines. Sin embargo, no se cuenta con información sobre las solicitudes de adaptación de jornada.

Condiciones de trabajo

Como se indicó previamente, la mayoría del personal de RNA trabaja a jornada completa, y generalmente existe un equilibrio entre mujeres

y hombres en términos de distribución horizontal. Sin embargo, cuando se observa el trabajo a tiempo parcial, se deduce que hay un mayor porcentaje de mujeres en comparación con hombres. Por otro lado, el Informe de Diagnóstico muestra que la mayoría de las personas trabajan en turnos, sin que se observen desequilibrios de género en esta área.

Retribuciones

Nos remitimos a lo establecido en el apartado 11 siguiente (Resúmenes auditoría retributiva).

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Barceló cuenta con un Protocolo de prevención y de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo, así como frente al acoso laboral o moral. Asimismo, se hace seguimiento de las denuncias y quejas que se presentan por este tipo de situaciones.

Violencia de género

No existen procedimientos específicos o programas de protección y asistencia en relación con la violencia de género, si bien se han realizado campañas de sensibilización sobre la violencia de género.

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

20. Barceló Gestión Hotelera, S.L.

Salud laboral

Existe en RNA un Protocolo para la protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles (aquellas que, por sus características personales o estado biológico conocido, incluido aquellos que tengan una reconocida situación de discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocidas, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo). Si bien el citado Protocolo contempla a las trabajadoras en estado de gestación, RNA no cuenta con un protocolo específico que incluya medidas enfocadas a la protección de la maternidad.

Sensibilización y comunicación

RNA tiene en cuenta el uso no sexista del lenguaje en los comunicados y notificaciones que realiza tanto en el ámbito interno como externo.

20. Barceló Gestión Hotelera, S.L.

Selección y contratación

Barceló Gestión Hotelera, S.L. ("BGH") promueve el fomento de la igualdad en el acceso al empleo y, por ende, en líneas generales no se observan desequilibrios de género en relación con las incorporaciones. En el año 2023 se han incorporado a BGH un total de 34 personas trabajadoras de las cuales 14 son mujeres y 20 son hombres. Por tanto, se observa un porcentaje equilibrado entre las mujeres y hombres que se han incorporado a prestar servicios en BGH.

No obstante, existen ciertas áreas o departamentos en los que existiera cierta segregación horizontal motivada principalmente por ser áreas en las que, tradicionalmente, hay muchas más personas candidatas de un sexo que de otro.

En consonancia con lo expuesto, en relación con las contrataciones producidas en puestos o departamentos ocupados principalmente por un sexo, con carácter general BGH no aplica de forma específica criterios de discriminación positiva en la selección.

El personal que se encarga de la selección de personal ha asistido a diversos cursos en los que se tratan aspectos relativos a la igualdad, diversidad y sesgos; sin embargo, no se les ha impartido una

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

20. Barceló Gestión Hotelera, S.L.

formación específica sobre la aplicación de criterios de igualdad en los procesos de selección.

Clasificación profesional / Infrarrepresentación femenina

Existen áreas funcionales muy masculinizadas por cuanto la presencia femenina es nula en las áreas de Cocina y Económico y Mantenimiento y SSTT.

En Equipo Directivo existe un porcentaje superior de hombres que de mujeres y, por ende, infrarrepresentación femenina.

En las áreas de Corporativo y, Recepción, Administración y RRPP existe una presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

Formación

BGH da muchísima importancia al desarrollo profesional y formación de todas sus personas trabajadoras. En este sentido, mujeres y hombres han realizado un número de acciones formativas similar en las Sociedades, la mayoría de las cuales se han realizado dentro de la jornada de trabajo para uno y otro sexo.

A tal efecto, se observa una distribución equilibrada entre mujeres y hombres que han acudido a los distintos programas formativos existentes en BGH.

A pesar de que BGH pretende que en todos los aspectos se tenga en cuenta la igualdad y se utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos, no existe en la actualidad un procedimiento concreto para la revisión de que las formaciones impartidas se tengan en cuenta dichas cuestiones.

Promoción

En lo referido a promociones, de los resultados del Informe de Diagnóstico, se observa que generalmente se procura que exista un número equilibrado de promociones entre mujeres y hombres. En el último año, ha habido un total de 3 promociones profesionales. Concretamente, habrían promocionado un total de 1 mujer (33%) y 2 hombres (67%).

Aun así, existen determinadas áreas o departamentos que, como mencionábamos, son caracterizados por estar compuestos primordialmente por un sexo u otro, lo que conlleva que el mencionado efecto se produzca asimismo en el número de promociones y que en dichas áreas se produzcan principalmente promociones del sexo más representado. En estos casos, con carácter general BGH no aplica de forma específica criterios de discriminación positiva en la promoción.

Además, con carácter general, se aprecia que hay un número escaso de promociones de personas trabajadoras que ostentan

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

20. Barceló Gestión Hotelera, S.L.

responsabilidades familiares y de personas que han disfrutado de permisos por nacimiento. Sin perjuicio de lo expuesto, cabe indicar que ello se puede deber a que el número de personas en esta situación no es muy acusado en la Sociedad en relación con su volumen de plantilla.

En el procedimiento de promoción de BGH rigen la objetividad y la transparencia, así como únicamente criterios demostrables de valía profesional y la promoción se basa en la evaluación del desempeño. En adición, en el momento en que existe una vacante se revisa si existen personas que pudieran cumplir con el perfil y promocionar internamente.

Aunque el personal encargado de la evaluación y/o promoción de personal ha cursado diversas formaciones en las que se tratan aspectos relativos a la igualdad, diversidad y sesgos, no se les ha impartido una formación específica sobre la aplicación de criterios de igualdad en los procesos de promoción.

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

El ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral es un ámbito con el que BGH tiene un compromiso firme.

De los datos que se han analizado, se puede concluir que mujeres y hombres acceden en condiciones de igualdad a permisos, excedencias, suspensiones y reducciones de jornada contempladas por ley por estos motivos. Aun así, no se dispone de información acerca de las solicitudes de adaptación de jornada.

Condiciones de trabajo

Tal y como se ha expuesto con anterioridad, gran parte de la plantilla de BGH presta servicios a jornada completa y en cuanto a la distribución horizontal, existiría una composición equilibrada entre mujeres y hombres generalmente. Sin embargo, en cuanto a las personas trabajadoras a tiempo parcial, se deduciría la existencia de un índice de parcialidad superior en mujeres que en hombres.

El resultado del Informe de Diagnóstico también se deduce que la mayoría de las personas trabajadoras prestan servicios a turnos, no apreciándose en este punto desequilibrios por género.

Retribuciones

Nos remitimos a lo establecido en el apartado 11 siguiente (Resúmenes auditoría retributiva).

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

20. Barceló Gestión Hotelera, S.L.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

BGH dispone de un Protocolo de prevención y de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo, así como frente al acoso laboral o moral. Además, se realiza un seguimiento de las denuncias y quejas presentadas por este tipo de situaciones.

Violencia de género

En relación con la violencia de género, no existen procedimientos específicos o programas de protección y asistencia en relación, aunque sí se han realizado campañas de sensibilización sobre la violencia de género.

Salud laboral

Cabe destacar la existencia en BGH un Protocolo para la protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles (las que, por sus características personales o estado biológico conocido, incluido aquellos que tengan una reconocida situación de discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocidas, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo). Aunque el citado Protocolo contempla a las trabajadoras en estado de gestación, BGH no dispone de un protocolo específico que incluya medidas enfocadas a la protección de la maternidad.

Sensibilización y comunicación

BGH tiene en cuenta el uso no sexista del lenguaje en los comunicados y notificaciones que realiza tanto en el ámbito interno como externo.

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

21. Barceló Corporación Empresarial, S.A.

21. Barceló Corporación Empresarial, S.A.

Selección y contratación

Barceló Corporación Empresarial, S.A. ("BCE") fomenta la igualdad en el acceso al empleo y, por tanto, en líneas generales no se observan desequilibrios de género en relación con las incorporaciones. En el año 2023 se han incorporado a BCE un total de 40 personas trabajadoras de las cuales 29 son mujeres y 11 son hombres. Se observa una situación de sobrerrepresentación femenina al haberse incorporado un 72% de mujeres frente a un 28% de hombres. Por tanto, se observa un porcentaje equilibrado entre las mujeres y hombres que se han incorporado a prestar servicios en BCE.

Sin embargo, existen áreas o departamentos como Equipo Directivo, en los que existe cierta segregación horizontal motivada principalmente por ser áreas en las que, tradicionalmente, hay muchas más personas candidatas de un sexo que de otro.

De forma coherente con lo ya expuesto, en los procesos de selección para áreas o funciones en las que predomina un determinado sexo, el BCE, por lo general, no recurre a medidas concretas de acción positiva.

Aunque quienes intervienen en la contratación han participado en formaciones que abordan cuestiones vinculadas a la igualdad, la

diversidad y los prejuicios, no han recibido capacitación concreta en torno a cómo aplicar principios de igualdad en los procedimientos de selección.

Clasificación profesional / Infrarrepresentación femenina

El área de Mantenimiento y SSTT es un área muy masculinizada, ya que el porcentaje total corresponde a los hombres (100%), produciéndose así una situación de infrarrepresentación femenina. En este sentido, podría concluirse que la infrarrepresentación femenina en Sociedad en relación con la participación de ambos sexos en las distintas áreas funcionales y departamentos se circunscribe a aquellas actividades o puestos en los que las mujeres han tenido una presencia escasa de forma histórica.

En cuanto a la distribución por grupos profesionales, en los grupos de "Equipo Directivo", "Recepción, Administración y RRPP" habría un porcentaje superior de hombres ocupando puestos de estos grupos profesionales. Sin embargo, en el grupo de "Corporativo", se alcanzaría la distribución equilibrada.

Formación

BCE promueve activamente la formación y el desarrollo profesional de toda su plantilla. De manera general, tanto mujeres como hombres han participado en un volumen similar de actividades formativas

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

21. Barceló Corporación Empresarial, S.A.

dentro de las distintas sociedades del grupo. La mayor parte de estas acciones se han llevado a cabo durante la jornada laboral para ambos sexos.

Igualmente, se aprecia una participación equilibrada entre mujeres y hombres en los diversos programas formativos ofrecidos por BCE.

Aunque la entidad procura integrar criterios de igualdad en todos los ámbitos, incluyendo el uso de lenguaje, imágenes y ejemplos que representen a ambos sexos, no dispone de un mecanismo específico que permita verificar de forma sistemática que estos aspectos se incorporen efectivamente en las formaciones impartidas.

Promoción

En lo que se refiere a promociones, de los resultados del Informe de Diagnóstico, se observa que generalmente se procura que exista un número equilibrado de promociones entre mujeres y hombres. En el último año, ha habido un total de 6 promociones profesionales. Concretamente, habrían promocionado un total de 4 mujeres (67%) y 2 hombres (33%). Por tanto, se observa que existe sobrerrepresentación femenina.

No obstante, existen determinadas áreas o departamentos que, como mencionábamos, se caracterizan por estar compuestos primordialmente por un sexo u otro. Ello conlleva que el mencionado

efecto se produzca asimismo en el número de promociones y que en dichas áreas se produzcan principalmente promociones del sexo más representado. En estos casos, con carácter general BCE no aplica de forma específica criterios de discriminación positiva en la promoción.

También se aprecia que, en términos generales, las promociones de personas trabajadoras con responsabilidades familiares o que han hecho uso de permisos por nacimiento son escasas. No obstante, esto podría estar relacionado con el hecho de que el número de personas en dichas circunstancias no representa un porcentaje significativo respecto al total de la plantilla de la Sociedad.

El sistema de promoción en BCE se fundamenta en principios de objetividad y transparencia, guiado exclusivamente por criterios verificables de competencia profesional, y se apoya en la evaluación del desempeño. Además, ante la existencia de vacantes, se valora si hay personas internas que podrían encajar en el perfil requerido para optar a una promoción.

Aunque el personal implicado en la evaluación y/o promoción ha recibido formación en materias como igualdad, diversidad y sesgos, no se ha impartido capacitación específica sobre cómo integrar criterios de igualdad en los procesos de promoción.

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

21. Barceló Corporación Empresarial, S.A.

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

BCE mantiene un compromiso sólido con la corresponsabilidad en el disfrute de los derechos vinculados a la vida personal, familiar y profesional.

Del análisis realizado se desprende que, en general, mujeres y hombres acceden en igualdad de condiciones a los permisos, excedencias, suspensiones y reducciones de jornada previstos legalmente por estos motivos. Sin embargo, no se cuenta con información relativa a las solicitudes de adaptación de jornada.

Condiciones de trabajo

Como se ha señalado previamente, la mayoría del personal de BCE desarrolla su actividad a jornada completa, y la distribución por sexo presenta, por lo general, un equilibrio horizontal. No obstante, en lo que respecta al trabajo a tiempo parcial, se observa una mayor proporción de mujeres en esta modalidad en comparación con los hombres.

Asimismo, según los resultados del Informe de Diagnóstico, la mayoría de las personas empleadas prestan servicios en régimen de turnos, sin que en este aspecto se detecten desequilibrios significativos entre géneros.

Retribuciones

Nos remitimos a lo establecido en el apartado 11 siguiente (Resúmenes auditoria retributiva).

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

BCE dispone de un Protocolo específico para la prevención y actuación frente a situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, así como frente al acoso laboral o moral. Asimismo, se realiza un seguimiento de las quejas y denuncias presentadas en relación con estas situaciones.

Violencia de género

Aunque no existen actualmente procedimientos concretos ni programas específicos de protección o asistencia vinculados a la violencia de género, se han llevado a cabo campañas de sensibilización sobre esta problemática.

Salud laboral

BCE cuenta con un Protocolo orientado a la protección de personas trabajadoras especialmente sensibles, es decir, aquellas cuyas condiciones personales o biológicas, incluida una discapacidad física, psíquica o sensorial reconocida, puedan hacerlas más vulnerables ante ciertos riesgos laborales. Si bien dicho protocolo contempla la

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

22. Graser Turismo, S.L.

situación de gestación, en la actualidad no se dispone de un procedimiento específico centrado en medidas de protección relacionadas con la maternidad.

Sensibilización y comunicación

En sus comunicaciones internas y externas, BCE procura emplear un lenguaje no sexista, respetuoso con la igualdad de género.

22. Graser Turismo, S.L.

Selección y contratación

Graser Turismo, S.L. ("GT") fomenta la igualdad en el acceso al empleo y, por tanto, en líneas generales no se observan desequilibrios de género en relación con las incorporaciones. En el año 2023 se han incorporado a GT un total de 36 personas trabajadoras de las cuales 16 son mujeres y 20 son hombres. Por tanto, se observa un porcentaje equilibrado entre las mujeres y hombres que se han incorporado a prestar servicios en GT. Por tanto, se observa un porcentaje equilibrado entre las mujeres y hombres que se han incorporado a prestar servicios en GT.

Sin embargo, existen áreas o departamentos como Pisos y Limpieza, Mantenimiento Y Segundas Manos, en los que existe cierta segregación horizontal motivada principalmente por ser áreas en las que, tradicionalmente, hay muchas más personas candidatas de un sexo que de otro.

En coherencia con lo previamente señalado, en los procesos de selección vinculados a áreas o puestos con predominancia de un sexo, GT no suele incorporar de manera expresa medidas de acción positiva.

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

22. Graser Turismo, S.L.

Por otro lado, aunque el equipo responsable de los procesos de selección ha recibido formación general en materias como igualdad, diversidad y sesgos, no se ha proporcionado capacitación concreta orientada a la incorporación de enfoques de igualdad en dichos procesos.

Clasificación profesional / Infrarrepresentación femenina

Existen áreas funcionales muy masculinizadas o muy feminizadas: el área de Mantenimiento y SSTT muy masculinizada por cuanto son todo hombres y, sin embargo, en sentido inverso, el área de Corporativo está muy feminizada, ya que todos los puestos estarían ocupados por mujeres. En este sentido, podría concluirse que la infrarrepresentación femenina en Sociedad en relación con la participación de ambos sexos en las distintas áreas funcionales y departamentos se circunscribe a aquellas actividades o puestos en los que las mujeres han tenido una presencia escasa de forma histórica.

En cuanto a la distribución por grupos profesionales, en los grupos de "Cocina y Economato" habría un porcentaje superior de hombres ocupando puestos de estos grupos profesionales. Sin embargo, en el grupo de "Recepción, Administración y RRPP" y "Alimentos y Bebidas", se alcanzaría la distribución equilibrada.

Formación

GT mantiene su compromiso con la capacitación y el crecimiento profesional de toda su plantilla. De forma general, tanto mujeres como hombres han participado en un volumen comparable de acciones formativas en el conjunto de sus sociedades. La mayoría de estas actividades se han desarrollado dentro del horario laboral, independientemente del sexo de las personas participantes.

También se constata una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diversos programas formativos ofertados por GT.

Aunque, en términos generales, GT procura incorporar una perspectiva de igualdad en todos sus ámbitos de actuación — incluyendo el uso de un lenguaje inclusivo, así como de imágenes y ejemplos representativos—, no dispone de un mecanismo específico que garantice la inclusión sistemática de estos elementos en las formaciones que se imparten.

Promoción

En lo que se refiere a promociones, de los resultados del Informe de Diagnóstico, se observa que generalmente se procura que exista un número equilibrado de promociones entre mujeres y hombres. En este sentido, en el último año, ha habido un total de 10 promociones profesionales. Concretamente, habrían promocionado un total de 5

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

22. Graser Turismo, S.L.

mujeres (50%) y 5 hombres (50%), existiendo paridad en las promociones entre mujeres y hombres.

No obstante, se ha de mencionar que se encuentran determinadas áreas o departamentos que, como mencionábamos, se caracterizan por estar compuestos primordialmente por un sexo u otro. Ello conduce a que el mencionado efecto se produzca asimismo en el número de promociones y que en dichas áreas se produzcan principalmente promociones del sexo más representado. En estos escenarios, con generalmente GT no aplica de forma específica criterios de discriminación positiva en la promoción.

También se ha identificado que, por lo general, las promociones de personas trabajadoras con cargas familiares o que han hecho uso de permisos por nacimiento son escasas. Esta situación podría explicarse por la proporción limitada de personas en dichas circunstancias dentro de la plantilla de la Sociedad.

El sistema de promoción en GT se rige por principios de objetividad y transparencia, fundamentándose exclusivamente en méritos profesionales verificables, y tiene como base la evaluación del desempeño. Además, ante la existencia de una vacante, se analiza si hay personas dentro de la organización cuyo perfil pueda ajustarse para optar a una promoción interna.

Aunque quienes intervienen en los procesos de evaluación y promoción han recibido formación en temas como igualdad, diversidad y detección de sesgos, no se ha ofrecido formación específica centrada en cómo aplicar criterios de igualdad en el marco de dichas promociones.

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

GT reafirma su compromiso con la corresponsabilidad en el acceso y disfrute de los derechos vinculados a la esfera personal, familiar y profesional.

Del análisis de los datos disponibles se desprende que mujeres y hombres hacen uso, en condiciones de igualdad, de los permisos, excedencias, suspensiones y reducciones de jornada legalmente previstos por estas causas. Sin embargo, no se cuenta con información relativa a las solicitudes de adaptación de jornada.

Condiciones de trabajo

Tal como se ha indicado previamente, la mayoría del personal de GT trabaja a jornada completa. En términos de distribución horizontal, se observa en general una presencia equilibrada de mujeres y hombres. No obstante, en cuanto a las modalidades de empleo a tiempo parcial, se detecta una mayor concentración de mujeres frente a los hombres.

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

22. Graser Turismo, S.L.

Por otro lado, los resultados del Informe de Diagnóstico reflejan que la mayoría del personal trabaja en régimen de turnos, sin que se identifiquen desequilibrios de género en esta modalidad.

Retribuciones

Nos remitimos a lo establecido en el apartado 11 siguiente (Resúmenes auditoria retributiva).

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

GT dispone de un Protocolo orientado a la prevención y respuesta frente al acoso sexual y por motivos de género, así como ante situaciones de acoso laboral o moral. Además, se realiza un seguimiento continuo de las denuncias y reclamaciones que se reciben en relación con estos asuntos.

Violencia de género

Aunque no se cuentan con procedimientos o programas específicos para la protección y apoyo en casos de violencia de género, sí se han desarrollado campañas de sensibilización sobre esta problemática.

Salud laboral

GT ha establecido un Protocolo destinado a proteger a las personas trabajadoras consideradas especialmente vulnerables, es decir,

aquellas cuya condición personal o estado biológico, incluyendo discapacidades físicas, psíquicas o sensoriales reconocidas, las hacen más susceptibles a determinados riesgos laborales. Este protocolo incluye la atención a las trabajadoras embarazadas, pero actualmente no existe un procedimiento específico que contemple medidas de protección centradas en la maternidad.

Sensibilización y comunicación

En sus comunicaciones, tanto internas como externas, GT presta especial atención a utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista.

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

23. Canfranc Estación 2018, S.L.

23. Canfranc Estación 2018, S.L.

Selección y contratación

Canfranc Estación 2018, S.L. ("CE") fomenta la igualdad en el acceso al empleo y, por tanto, en líneas generales no se observan desequilibrios de género en relación con las incorporaciones. En este sentido, en el año 2023 se han incorporado a CE un total de 194 personas trabajadoras de las cuales 89 son mujeres y 105 son hombres. Por tanto, se observa un porcentaje equilibrado entre las mujeres y hombres que se han incorporado a prestar servicios en CE.

Sin embargo, existen áreas o departamentos como Pisos y Limpieza o Alimentos y Bebidas, en los que existe cierta segregación horizontal motivada principalmente por ser áreas en las que, tradicionalmente, hay muchas más personas candidatas de un sexo que de otro.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, CE no aplica con carácter general de forma específica criterios de discriminación positiva en la selección respecto de las contrataciones que se producen en puestos o departamentos ocupados principalmente por un sexo.

Si bien al personal encargado de la selección de personal no se les ha impartido una formación específica sobre la aplicación de criterios de igualdad en los procesos de selección, el mismo ha asistido a diversos

cursos en los que se tratan aspectos relativos a la igualdad, diversidad y sesgos.

Clasificación profesional / Infrarrepresentación femenina

Existen áreas funcionales muy masculinizadas o feminizadas: como el área de "Mantenimiento y SSTT", donde predomina la presencia únicamente masculina, mientras que también hay áreas muy feminizadas donde solamente participan mujeres como son las áreas de "Corporativo" y "Pisos y Limpieza". En este sentido, podría concluirse que la infrarrepresentación femenina en Sociedad en relación con la participación de ambos sexos en las distintas áreas funcionales y departamentos se circunscribe a aquellas actividades o puestos en los que las mujeres han tenido una presencia escasa de forma histórica.

En cuanto a la distribución por grupos profesionales, en los grupos de "Jefes/as", "Segundos Mandos" y "Auxiliares" habría un porcentaje superior de hombres ocupando puestos de estos grupos profesionales. Por tanto, en estos tres grupos se estaría produciendo una situación de infrarrepresentación femenina.

Formación

CE opta por el desarrollo profesional y formación de todas sus personas trabajadoras. Con carácter general, mujeres y hombres han

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

23. Canfranc Estación 2018, S.L.

realizado un número de acciones formativas similar en las Sociedades, impartándose la mayoría dentro de la jornada de trabajo para uno y otro sexo.

Asimismo, se evidencia una distribución equilibrada entre mujeres y hombres que han acudido a los distintos programas formativos existentes en CE.

Si bien es intención de CE, con carácter general y en todos los aspectos, que se tenga en cuenta la igualdad y se utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos, no cuenta con un procedimiento específico para revisar que en las formaciones que se impartan se tengan en cuenta estas cuestiones.

Promoción

En lo que se refiere a promociones, de los resultados del Informe de Diagnóstico, se observa que generalmente se procura que exista un número equilibrado de promociones entre mujeres y hombres. En este sentido, en el último año, ha habido un total de 11 promociones profesionales. Concretamente, habrían promocionado un total de 3 mujeres (27%) y 8 hombres (73%).

No obstante, existen determinadas áreas o departamentos que, como mencionábamos, se caracterizan por estar compuestos primordialmente por un sexo u otro. Ello conlleva que el mencionado

efecto se produzca asimismo en el número de promociones y que en dichas áreas se produzcan principalmente promociones del sexo más representado. En estos casos, con carácter general CE no aplica de forma específica criterios de discriminación positiva en la promoción.

Asimismo, se evidencia que, en CE con carácter general, hay un número muy reducido de promociones de personas trabajadoras con responsabilidades familiares y de personas que han disfrutado de permisos por nacimiento. Lo anterior puede estar relacionado con que el número de personas en esta situación no es muy acusado en la Sociedad en relación con su volumen de plantilla.

El procedimiento de promoción de CE es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional y la promoción se basa en la evaluación del desempeño. En este sentido, cuando existe una vacante se revisa si existen personas que pudieran cumplir con el perfil y promocionar internamente.

Si bien el personal encargado de la evaluación y/o promoción de personal no se les ha impartido una formación específica sobre la aplicación de criterios de igualdad en los procesos de promoción, el mismo ha asistido a diversos cursos en los que se tratan aspectos relativos a la igualdad, diversidad y sesgos.

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

23. Canfranc Estación 2018, S.L.

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

CE tiene un compromiso firme con el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

De los datos analizados, se evidencia que mujeres y hombres acceden en condiciones de igualdad a permisos, excedencias, suspensiones y reducciones de jornada contempladas por ley por estos motivos. No obstante, no se dispone de información acerca de las solicitudes de adaptación de jornada.

Condiciones de trabajo

Tal y como se ha expuesto con anterioridad, la mayoría de la plantilla de CE desarrolla su actividad a jornada completa y en cuanto a la distribución horizontal, existiría una composición equilibrada entre mujeres y hombres generalmente. No obstante, se deduce que existe un índice de parcialidad superior en mujeres que en hombres en relación con las personas trabajadoras a tiempo parcial.

De igual manera, del resultado del Informe de Diagnóstico se deduce que la mayoría de las personas trabajadoras prestan servicios a turnos, no apreciándose en este punto desequilibrios por género.

Retribuciones

Nos remitimos a lo establecido en el apartado 11 siguiente (Resúmenes auditoría retributiva).

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

CE realiza un seguimiento de las denuncias y quejas que se presentan en este tipo de situaciones. Adicionalmente, cuenta con un Protocolo de prevención y de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo, así como frente al acoso laboral o moral.

Violencia de género

En CE no existen procedimientos específicos o programas de protección y asistencia en relación con la violencia de género, si bien se han realizado campañas de sensibilización sobre la violencia de género.

Salud laboral

Existe en CE un Protocolo para la protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles, considerandos en las mismas como aquellas que, por sus características personales o estado biológico conocido, incluido aquellos que tengan una reconocida situación de discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocidas, sean especialmente sensibles a determinados riesgos

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

24. Hotel Avenida Rhode 28, S.L.

derivados del trabajo. Si bien CE no cuenta con un protocolo específico que incluya medidas enfocadas a la protección de la maternidad, el mencionado Protocolo contempla a las trabajadoras en estado de gestación.

Sensibilización y comunicación

CE tiene en cuenta el uso no sexista del lenguaje en los comunicados y notificaciones que realiza tanto en el ámbito interno como externo.

24. Hotel Avenida Rhode 28, S.L.

Selección y contratación

Hotel Avenida Rhode 28, S.L. ("HAR") da prioridad al fomento a la igualdad en el acceso al empleo y, por ende, en general no se aprecian desequilibrios de género en las incorporaciones. Al respecto, el año 2023 se han incorporado a HAR un total de 26 personas trabajadoras de las cuales 13 son mujeres y 13 son hombres. Por tanto, se observa un porcentaje equilibrado entre las mujeres y hombres que se han incorporado a prestar servicios en HAR.

No obstante, podrían existir ciertas áreas o departamentos en los que existiera cierta segregación horizontal motivada principalmente por ser áreas en las que, tradicionalmente, hay muchas más personas candidatas de un sexo que de otro.

En relación con lo expuesto en el anterior párrafo y respecto de las contrataciones que se producen en puestos o departamentos ocupados principalmente por un sexo, generalmente HAR no aplica de forma específica criterios de discriminación positiva en la selección.

Aunque el personal encargado de la selección de personal ha asistido a diversos cursos en los que se tratan aspectos relativos a la igualdad, diversidad y sesgos, no se les ha impartido una formación específica

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

24. Hotel Avenida Rhode 28, S.L.

sobre la aplicación de criterios de igualdad en los procesos de selección.

Clasificación profesional / Infrarrepresentación femenina

Existen áreas funcionales muy feminizadas: las áreas de Equipo Directivo y; de Pisos y Limpieza, ya que prácticamente todos los puestos estarían ocupados por mujeres (100% y 94% de mujeres respectivamente) y se alcanzaría la sobrerrepresentación femenina.

En las áreas de Recepción, Administración y RRPP y; Alimentos y Bebidas habría una presencia mayoritariamente femenina, dando lugar una situación de sobrerrepresentación femenina.

En el sentido inverso, existe sobrerrepresentación masculina en Cocina y Economato.

Formación

HAR prioriza el desarrollo profesional y formación de todas sus personas trabajadoras. Consecuentemente, mujeres y hombres han participado en un número de acciones formativas similar en las Sociedades. La mayoría de estas acciones se han realizado dentro de la jornada de trabajo para uno y otro sexo.

Asimismo, se observa una distribución equilibrada entre mujeres y hombres que han acudido a los distintos programas formativos existentes en HAR.

Aunque HAR pretende, en general y en todos los aspectos, tomar en consideración la igualdad y utilizar un lenguaje, imágenes y ejemplos inclusivos para los dos sexos, no dispone de un procedimiento específico para la revisión de que en las formaciones que se impartan se tengan en cuenta estas cuestiones.

Promoción

En lo que respecta a promociones, se observa, de los resultados del Informe de Diagnóstico, que en general existe un número equilibrado de promociones entre mujeres y hombres. En este sentido, en el último año, no se ha producido ninguna promoción entre mujeres y hombres en HAR.

Aun así, existen determinadas áreas o departamentos que, como indicado, son caracterizadas por componerse primordialmente por un sexo u otro, lo que implica que dicho efecto se produzca, también, el número de promociones y que en estas áreas se produzcan principalmente promociones del sexo más representado. En tales supuestos, en carácter general HAR no aplica de forma específica criterios de discriminación positiva en la promoción.

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

24. Hotel Avenida Rhode 28, S.L.

Adicionalmente se puede observar que mayoritariamente existe un número escaso de promociones de personas trabajadoras con responsabilidades familiares y de personas que han disfrutado de permisos por nacimiento. No obstante, esto puede deberse a que el número de personas en esta situación no es muy acusado en la Sociedad en relación con su volumen de plantilla.

El procedimiento de promoción de HAR se basa en la objetividad y en la transparencia, y se rige de manera exclusiva por criterios demostrables de valía profesional y la promoción se basa en la evaluación del desempeño. Además, en el momento en el que existe una vacante, esta es revisada pro si existen personas que pudieran cumplir con el perfil y promocionar de manera interna.

Aunque el personal que se encarga de la evaluación y/o promoción de personal ha cursado distintas formaciones en las que tratan aspectos que hacen referencia a la igualdad, diversidad y sesgos, no se les ha impartido una formación específica sobre la aplicación de criterios de igualdad en los procesos de promoción.

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

HAR tiene un compromiso firme con el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Se observa, del análisis de los datos, que mujeres y hombres acceden en condiciones de igualdad a permisos, excedencias, suspensiones y reducciones de jornada contempladas por ley por estos motivos. Aun así, no se dispone de información acerca de las solicitudes de adaptación de jornada.

Condiciones de trabajo

La mayoría de la plantilla de HAR presta servicios a jornada completa, tal y como se ha expuesto con anterioridad. En relación con la distribución horizontal, existiría una composición equilibrada entre mujeres y hombres generalmente. Sin embargo, y en cuanto a las personas trabajadoras a tiempo parcial, se extrae la existencia de un índice de parcialidad superior en mujeres que en hombres.

Además, del resultado del Informe de Diagnóstico se concluye que gran parte de las personas trabajadoras prestan servicios a turnos, no apreciándose desequilibrios por género en este punto.

Retribuciones

Nos remitimos a lo establecido en el apartado 11 siguiente (Resúmenes auditoría retributiva).

➤ 10. Resumen de diagnóstico de situación

24. Hotel Avenida Rhode 28, S.L.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

HAR dispone de un Protocolo de prevención y de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo, así como frente al acoso laboral o moral. Adicionalmente, se lleva a cabo seguimiento de las denuncias y quejas presentadas por este tipo de situaciones.

Violencia de género

Si bien se han llevado a cabo campañas de sensibilización sobre la violencia de género, no existen procedimientos específicos o programas de protección y asistencia en relación con la violencia de género.

Salud laboral

En HAR existe un Protocolo para la protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles (las que, por sus características personales o estado biológico conocido, incluido aquellos que tengan una reconocida situación de discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocidas, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo). Aunque dicho Protocolo contempla a las trabajadoras en estado de gestación, HAR no dispone de un protocolo específico que incluya medidas enfocadas a la protección de la maternidad.

Sensibilización y comunicación

HAR tiene en consideración la importancia del uso no sexista del lenguaje en los comunicados y notificaciones realizados tanto en el ámbito interno como externo.

Resumen de la auditoría retributiva



➤ 11. Resumen de la auditoría retributiva

Barceló está firmemente comprometida con la igualdad retributiva y se esfuerza por garantizar que todas las personas trabajadoras reciban una compensación justa y equitativa, independientemente de su sexo. Este compromiso se refleja en sus políticas retributivas, diseñadas para asegurar que no existan diferencias salariales injustificadas entre hombres y mujeres. A través de auditorías retributivas y la implementación de medidas correctivas, Barceló trabaja para identificar y reducir cualquier brecha salarial que pudiera existir.

En el marco del Plan de Igualdad, Barceló ha llevado a cabo una auditoría retributiva en cada una de las Sociedades que integran el Plan de Igualdad, aplicando los criterios establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, con el objetivo de obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de las empresas que conforman el presente plan, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución, siendo la metodología utilizada para su elaboración la siguiente:

- Se ha realizado el ejercicio de valoración de todos los puestos tipo de cada Sociedad a través de un total de 12 factores: 4 de ellos relativos a esfuerzo físico, esfuerzo emocional, complejidad para la solución de problemas, toma de decisiones, idiomas, impacto en resultados, competencia técnica, competencia gerencial y formación.

- Se han identificado un total de 364 puestos tipo. Según las características de cada puesto tipo, se ha asignado una puntuación sobre cada uno de los factores permitiendo así obtener una puntuación total de cada puesto sobre 1.000 puntos y crear diferentes escalas en los que agrupar los puestos de igual valor.
- Se han identificado un total de 10 escalas en cada Sociedad en las que se han agrupado todos los puestos tipo de igual valor.

A los efectos de valorar los resultados de las auditorías salariales, es importante tener en consideración lo siguiente:

- En Barceló existen sociedades que, por tener hoteles en diferentes provincias, aplican muchos convenios colectivos diferentes, en función de la provincia en la que se ubica cada hotel, lo que conlleva la aplicación de disparidad de tablas salariales que pueden variar entre las distintas provincias a pesar de que el sistema de clasificación sea el mismo y trae como consecuencia que se incluyan dentro de la misma escala personas trabajadoras con el mismo puesto y diferencias en el salario (motivadas por la aplicación de convenios diferentes).
- Existen sociedades que agrupan al personal corporativo de Barceló, en las que la estructura retributiva es diferente a la que aplica al resto de personal que trabaja en los hoteles.

➤ 11. Resumen de la auditoría retributiva

Una vez realizado este ejercicio, se ha presentado para cada Sociedad un informe de conclusiones, analizando la estructura retributiva desglosada en salario base, complementos salariales, complementos extrasalariales y total de retribuciones. Respecto de estos ítems, se han analizado la media y la mediana de las retribuciones percibidas por hombres y mujeres en cada escala. Asimismo, en cada informe, se recoge un resumen del promedio y mediana equiparados en relación con la totalidad de la plantilla.

En el análisis realizado sobre la brecha salarial en las Sociedades, se han identificado varios factores que contribuyen a las diferencias salariales observadas. A continuación, se presentan las conclusiones más relevantes conjuntas a todas las Sociedades con independencia de que se realizará un desglose por Sociedad a continuación:

- Con carácter general, las retribuciones totales muestran equidad, sin diferencias significativas entre hombres y mujeres.
- No se han detectado brechas salariales relevantes por sexo en el salario base de cada una de las escalas.
- Se han identificado algunas brechas en los complementos salariales y extrasalariales. Estas diferencias no obedecen a discriminación por motivo de sexo, sino a otros factores que influyen en la asignación de estos complementos.

- La agrupación de diversos roles y puestos dentro de las mismas escalas salariales puede generar variabilidad en las retribuciones. Esta variabilidad puede resultar en brechas salariales aparentes que no reflejan necesariamente una discriminación por razón de sexo.
- Dentro de una misma escala, pueden coexistir roles con diferentes niveles de remuneración debido a la diversidad de responsabilidades y requisitos. Por ejemplo, roles técnicos y auxiliares pueden estar en la misma escala, pero tener salarios distintos.
- Las diferencias en los convenios colectivos aplicables en distintas ubicaciones geográficas o sectores pueden influir significativamente en las retribuciones. Estas diferencias pueden crear disparidades salariales que no están relacionadas con el sexo, sino con las condiciones establecidas por los convenios.

A continuación, se detalla un resumen por Sociedad de la auditoría retributiva realizada conforme a la metodología explicada anteriormente.

➤ 11. Resumen de la auditoría retributiva

1. Barceló Arrendamientos Hoteleros, S.L.

1. Barceló Arrendamientos Hoteleros, S.L.

Del análisis del promedio equiparado de la totalidad de personas trabajadoras de BAH se extraen las siguientes conclusiones:

- No existe brecha significativa en el total de retribuciones percibidas por mujeres y hombres siendo la brecha existente del 13% que, además, vendría justificada por la variedad de puestos de trabajo existentes que provoca que existan múltiples complementos salariales en dicha Sociedad conforme se abordará a continuación.
- En relación con el salario base de cada una de las escalas, no existen brechas significativas ascendiendo la brecha total a 11%. Como anticipábamos anteriormente, en el caso de BAH, se observan determinadas desviaciones provocadas por la aplicación de disparidad de convenios y, por tanto, de tablas salariales que pueden variar entre las distintas provincias a pesar de que el sistema de clasificación sea el mismo. Por tanto, puede concluirse que en relación con el salario base, las desviaciones detectadas obedecen a la aplicación de distintas tablas salariales según el convenio colectivo.
- Respecto de los complementos salariales, atendiendo al promedio equiparado, existe una brecha del 43%, que tiene su origen en lo siguiente:

- Aplicación de diversos convenios colectivos provinciales del sector, que contemplan diferentes complementos de puesto de trabajo con diferentes cuantías. En caso de que existan en una misma escala puesto feminizados y puestos masculinizados y que unos u otros tengan asociados determinados complementos de puesto, la diferencia se hará mayor.

- Desviaciones en los incentivos o comisiones: debido a que no todas las personas trabajadoras perciben incentivos (no dependiendo la elegibilidad del sexo de la persona sino del puesto ocupado). Existen puestos que perciben incentivos o comisiones y puestos que no los perciben, dependiendo de la naturaleza del puesto, de las funciones a desarrollar, etc. Además de lo anterior, dentro de las personas que sí tienen derecho a los incentivos o comisiones, dependiendo del grado de consecución de los objetivos fijados para cada persona, la cuantía percibida varía.

- Desviaciones por las ayudas a las que tienen derecho algunas personas trabajadoras (bolsa escolaridad, ayuda de estudios, ayuda vivienda, ayudas discapacitados, plus familiar, gratificación natalidad, gratificación matrimonio, premio permanencia, etc.) cuya elegibilidad no depende del sexo sino de unos requisitos reglados que generalmente recogen los distintos convenios de aplicación.

➤ 11. Resumen de la auditoría retributiva

2. Barceló Explotaciones Hoteleras Canarias, S.L.

- Por último, en cuanto a las percepciones extrasalariales, se observan una brecha salarial del 4% que tiene su origen principalmente en conceptos como “Indemnizaciones” vinculados a salidas, fines de contratos, etc., que se perciben por una casuística especial de la persona o del puesto de trabajo, sin ser asignados de forma selectiva por parte de la organización. No obstante, esta brecha únicamente se observa teniendo en cuenta la mediana equiparada, no el promedio equiparado.

2. Barceló Explotaciones Hoteleras Canarias, S.L.

Del análisis del promedio equiparado de todos los trabajadores de BEHC se concluye lo siguiente:

- Respecto del total de retribuciones, la brecha salarial general entre hombres y mujeres no es significativa, siendo considerablemente menor al umbral del 25% concretamente un 3%. Esta diferencia se explica en gran parte por la variedad de puestos disponibles que implica múltiples complementos salariales, como se detalla más adelante.
- En cuanto al salario base dentro de las distintas escalas, no se presentan diferencias significativas ascendiendo la brecha total a 3%. Sin embargo, en BEHC se observan ciertas discrepancias debido a la aplicación de dos convenios colectivos distintos (Convenio colectivo del sector de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife y Convenio colectivo Provincial de Hostelería de Las Palmas), lo que da lugar a variaciones en las tablas salariales entre provincias, a pesar de mantener el mismo sistema de clasificación. Así, podemos concluir que las variaciones detectadas en el salario base se deben al uso de distintas tablas salariales según el convenio colectivo aplicable.
- Respecto a los complementos salariales, encontramos una brecha del 42% que estaría justificada por:

➤ 11. Resumen de la auditoría retributiva **3. Barceló Explotaciones Hoteleras Mediterráneo, S.L.**

- La aplicación de distintos convenios colectivos provinciales del sector que incluyen diferentes complementos según el puesto de trabajo, algunos de los cuales tienen valores distintos. Si dentro de una misma escala existen puestos feminizados y masculinizados con complementos específicos, la diferencia se acentúa.

- Variaciones en incentivos o comisiones, ya que no todos los trabajadores reciben estos beneficios. La elegibilidad para estos incentivos depende del puesto, no del género. Algunos puestos incluyen incentivos o comisiones, mientras que otros no, dependiendo de la naturaleza y funciones del puesto. Además, entre quienes tienen derecho a estos incentivos, la cantidad varía según el grado de cumplimiento de los objetivos individuales.

- Diferencias en ayudas que algunos trabajadores reciben (como apoyo a la educación, ayuda para vivienda, ayudas para discapacidad, pluses familiares, gratificaciones por natalidad o matrimonio, premios de permanencia, etc.), donde la elegibilidad no se basa en el género, sino en criterios regulados por los convenios aplicables.

- Finalmente, en relación con las percepciones extrasalariales, se identifica una brecha del 8%.

3. Barceló Explotaciones Hoteleras Mediterráneo, S.L.

Del análisis del promedio equiparado de todos los trabajadores de BEHM se concluye lo siguiente:

- Respecto del total de retribuciones, la brecha salarial general entre hombres y mujeres es prácticamente inexistente, siendo del 6%. El nivel de brecha existente se justifica, entre otros motivos, por la variedad de puestos disponibles que implica múltiples complementos salariales y por la dispersión geográfica de esta Sociedad que provoca la aplicación de diversos convenios colectivos provinciales.
- En cuanto al salario base dentro de las distintas escalas, no se observa brecha significativa en ninguna de las escalas ascendiendo la brecha total al 4%. Sin embargo, en BEHM se observan ciertas discrepancias debido a la aplicación de distintos convenios colectivos lo que da lugar a variaciones en las tablas salariales entre provincias, a pesar de mantener el mismo sistema de clasificación. Así, podemos concluir que las variaciones detectadas en el salario base se deben al uso de distintas tablas salariales según el convenio colectivo aplicable.
- En lo que respecta a los complementos salariales, detectamos una brecha del 30% que estaría justificada por:

➤ 11. Resumen de la auditoría retributiva

4. Barceló Arrendamientos Península, S.L.

- La aplicación de diferentes convenios colectivos provinciales dentro del sector, los cuales contemplan complementos variados según el puesto de trabajo, con valores que pueden diferir. Si dentro de una misma escala hay puestos feminizados y masculinizados con complementos específicos, esto agrava la diferencia.

- Variaciones en incentivos o comisiones, ya que no todos los trabajadores reciben estos beneficios. La elegibilidad para estos incentivos depende del puesto, no del género. Algunos puestos incluyen incentivos o comisiones, mientras que otros no, dependiendo de la naturaleza y funciones del puesto. Además, entre quienes tienen derecho a estos incentivos, la cantidad varía según el grado de cumplimiento de los objetivos individuales.

- Variaciones en las ayudas que algunos empleados reciben (como apoyo educativo, asistencia para vivienda, ayudas para discapacidad, pluses familiares, gratificaciones por natalidad o matrimonio, premios por permanencia, entre otros), donde la elegibilidad está basada en requisitos regulados por los convenios aplicables y no en el género.

- Por último, en relación con las percepciones extrasalariales, no existe brecha al ser el resultado de la brecha del promedio equiparado 0%.

4. Barceló Arrendamientos Península, S.L.

Del análisis del promedio equiparado de todos los trabajadores de BAP se concluye lo siguiente:

- Respecto del total de retribuciones, la brecha salarial general entre hombres y mujeres no es significativa, siendo del 10%. Esta diferencia se explica en gran parte por la variedad de puestos disponibles que implica múltiples complementos salariales, como se detalla más adelante.
- En cuanto al salario base dentro de las distintas escalas, no se presentan diferencias significativas siendo la brecha del 10%. Sin embargo, en BAP se observa una mínima discrepancia ocasionada por la diversidad de convenios colectivos que se aplican en esta Sociedad, lo que da lugar a variaciones en las tablas salariales entre provincias, a pesar de mantener el mismo sistema de clasificación. Así, podemos concluir que las variaciones detectadas en el salario base se deben al uso de distintas tablas salariales según el convenio colectivo aplicable.
- Por su parte, tampoco hemos identificado una brecha superior al 25%, concretamente del 21%, en concepto de complementos salariales en general, aunque sí se ha detectado en alguna escala. En todo caso, tal y como hemos expuesto a lo largo de este

➤ 11. Resumen de la auditoría retributiva

4. Barceló Arrendamientos Península, S.L.

análisis, las diferencias detectadas en los complementos salariales mayoritariamente vienen justificadas por:

- La aplicación de distintos convenios colectivos provinciales del sector que incluyen diferentes complementos según el puesto de trabajo, algunos de los cuales tienen valores distintos. Si dentro de una misma escala existen puestos feminizados y masculinizados con complementos específicos, la diferencia se acentúa.

- Variaciones en incentivos o comisiones, ya que no todos los trabajadores reciben estos beneficios. La elegibilidad para estos incentivos depende del puesto, no del género. Algunos puestos incluyen incentivos o comisiones, mientras que otros no, dependiendo de la naturaleza y funciones del puesto. Además, entre quienes tienen derecho a estos incentivos, la cantidad varía según el grado de cumplimiento de los objetivos individuales.

- Diferencias en ayudas que algunos trabajadores reciben (como apoyo a la educación, ayuda para vivienda, ayudas para discapacidad, pluses familiares, gratificaciones por natalidad o matrimonio, premios de permanencia, etc.), donde la elegibilidad no se basa en el género, sino en criterios regulados por los convenios aplicables.

- Finalmente, en relación con las percepciones extrasalariales, se identifica una brecha salarial negativa del -26% que no es muy significativa que tiene su origen principalmente en conceptos como "Indemnizaciones" vinculados a salidas, fines de contratos, etc., que se perciben por una casuística especial de la persona o del puesto de trabajo, sin ser asignados de forma selectiva por parte de la organización.

➤ 11. Resumen de la auditoría retributiva

5. Punta Umbría Turística, S.A.

5. Punta Umbría Turística, S.A.

Del análisis del promedio equiparado de la totalidad de personas trabajadoras de PUT se extraen las siguientes conclusiones:

- No existe brecha significativa en el total de retribuciones percibidas por mujeres y hombres, siendo la brecha del 4%.
- En relación con el salario base de cada una de las escalas, la brecha es prácticamente inexistente, siendo del 3%.
- Respecto de los complementos salariales, atendiendo al promedio equiparado, existe una brecha del 26%, que tienen su origen el detalle que se expone a continuación. No obstante, dicha brecha se neutraliza al analizar la mediana equiparada (-3%).

- Desviaciones en los incentivos o comisiones: debido a que no todas las personas trabajadoras perciben incentivos (no dependiendo la elegibilidad del sexo de la persona sino del puesto ocupado). Existen puestos que perciben incentivos o comisiones y puestos que no los perciben, dependiendo de la naturaleza del puesto, de las funciones a desarrollar, etc. Además de lo anterior, dentro de las personas que sí tienen derecho a los incentivos o comisiones, dependiendo del grado de consecución de los objetivos fijados para cada persona, la cuantía percibida varía.

- Desviaciones por las ayudas a las que tienen derecho algunas personas trabajadoras (bolsa escolaridad, ayuda de estudios, ayuda vivienda, ayudas discapacitados, plus familiar, gratificación natalidad, gratificación matrimonio, premio permanencia, etc.) cuya elegibilidad no depende del sexo sino de unos requisitos reglados que generalmente recogen los distintos convenios de aplicación.

- Por último, en cuanto a las percepciones extrasalariales, se observa una brecha salarial negativa del -21% que tiene su origen principalmente en conceptos como "Indemnizaciones" vinculados a salidas, fines de contratos, etc., que se perciben por una casuística especial de la persona o del puesto de trabajo, sin ser asignados de forma selectiva por parte de la organización. Asimismo, estas diferencias también atienden a percepciones puntuales como "abono parking", "gastos combustibles", "plus desplazamiento", etc.

11. Resumen de la auditoría retributiva

6. Barceló Hotels Mediterráneo, S.L.

6. Barceló Hotels Mediterráneo, S.L.

Del análisis del promedio equiparado de todos los trabajadores de BHM se concluye lo siguiente:

- Respecto del total de retribuciones, la brecha salarial general entre hombres y mujeres no es significativa, siendo del 14%.
- En cuanto al salario base dentro de las distintas escalas, no se presentan diferencias significativas. Sin embargo, en BHM se observa una mínima discrepancia (9%) ocasionada por la diversidad de convenios colectivos que se aplican en esta Sociedad.
- En relación a los complementos salariales, hemos detectado una brecha del 57% que estaría justificada por:
 - La aplicación de distintos convenios colectivos provinciales del sector que incluyen diferentes complementos según el puesto de trabajo, algunos de los cuales tienen valores distintos. Si dentro de una misma escala existen puestos feminizados y masculinizados con complementos específicos, la diferencia se acentúa.
 - Variaciones en incentivos o comisiones, ya que no todos los trabajadores reciben estos beneficios. La elegibilidad para estos

incentivos depende del puesto, no del género. Algunos puestos incluyen incentivos o comisiones, mientras que otros no, dependiendo de la naturaleza y funciones del puesto. Además, entre quienes tienen derecho a estos incentivos, la cantidad varía según el grado de cumplimiento de los objetivos individuales.

- Diferencias en ayudas que algunos trabajadores reciben (como bolsa de escolaridad, ayuda para vivienda, ayudas para discapacidad, pluses familiares, gratificaciones por natalidad o matrimonio, premios de permanencia, etc.), donde la elegibilidad no se basa en el género, sino en criterios regulados por los convenios aplicables.

- Finalmente, en relación con las percepciones extrasalariales, se identifica una brecha salarial del 26% que tiene su origen principalmente en conceptos como "plus transporte por vía", "plus abono parking", "plus desplazamiento" que se perciben por una casuística especial de la persona o del puesto de trabajo, sin ser asignados de forma selectiva por parte de la organización.

➤ 11. Resumen de la auditoría retributiva

8. Hotel de Isla Cristina, S.L.

7. Barceló Explotaciones Insulares, S.L.

Del análisis del promedio equiparado de la totalidad de personas trabajadoras de BEI se extraen las siguientes conclusiones:

- No existe brecha significativa en el total de retribuciones percibidas por mujeres y hombres siendo la brecha existente muy inferior al 25%, concretamente 12%.
- Asimismo, en relación con el salario base de cada una de las escalas, la brecha es prácticamente inferior al 25%. La brecha total es de 12%.
- Respecto de los complementos salariales, atendiendo al promedio equiparado, existe una brecha del 25%.
- Por último, en cuanto a las percepciones extrasalariales, si atendemos al promedio equiparado, tampoco se observa en BEI una brecha significativa siendo esta inferior al 25%, concretamente -2%.

8. Hotel de Isla Cristina, S.L.

Del análisis del promedio equiparado de todos los trabajadores de HIC se concluye lo siguiente:

- Respecto del total de retribuciones, la brecha salarial general entre hombres y mujeres no es significativa, siendo inferior al umbral del 25% (8%).
- En cuanto al salario base dentro de las distintas escalas, no se presentan diferencias significativas. La brecha existente es del 6%.
- En relación a los complementos salariales, hemos detectado una brecha del 35% que vendría justificada por:
 - Variaciones en incentivos o comisiones, ya que no todos los trabajadores reciben estos beneficios. La elegibilidad para estos incentivos depende del puesto, no del género. Algunos puestos incluyen incentivos o comisiones, mientras que otros no, dependiendo de la naturaleza y funciones del puesto. Además, entre quienes tienen derecho a estos incentivos, la cantidad varía según el grado de cumplimiento de los objetivos individuales.
 - Desviaciones en ayudas que algunos trabajadores reciben (como bolsa de escolaridad, ayuda para vivienda, ayudas para

➤ 11. Resumen de la auditoría retributiva

9. Hotel el Toyo, S.L.

discapacidad, pluses familiares, gratificaciones por natalidad o matrimonio, premios de permanencia, etc.), donde la elegibilidad no se basa en el género sino en las personas trabajadoras que cumplan dichos requisitos o se encuentren en la situación que den lugar al devengo del complemento concreto.

- Finalmente, en relación con las percepciones extrasalariales, se identifica una brecha salarial del 31% que tiene su origen principalmente en conceptos como “plus transporte por vía”, “plus abono parking”, “plus desplazamiento” que se perciben por una casuística especial de la persona o del puesto de trabajo, sin ser asignados de forma selectiva por parte de la organización.

9. Hotel el Toyo, S.L.

Del análisis del promedio equiparado de la totalidad de personas trabajadoras de HT se extraen las siguientes conclusiones:

- No existe brecha significativa en el total de retribuciones percibidas por mujeres y hombres siendo la brecha existente del -11% que, además, vendría justificada por la variedad de puestos de trabajo existentes que provoca que existan múltiples complementos salariales en dicha Sociedad conforme se abordará a continuación.
- En relación con el salario base de cada una de las escalas, no existe brecha superior al 25% y además de ser muy inferior a dicho número, la brecha existente es en favor de las mujeres (-12%).
- Respecto de los complementos salariales, atendiendo al promedio equiparado y a la mediana equiparada, no existe brecha superior al 25%, concretamente del 23%.
- Por último, en cuanto a las percepciones extrasalariales, se observa una brecha salarial negativa inferior al 25%, concretamente -17%.

➤ 11. Resumen de la auditoría retributiva

10. Leading Hospitality, S.L.

10. Leading Hospitality, S.L.

Del análisis del promedio equiparado de la totalidad de personas trabajadoras de LH se extraen las siguientes conclusiones:

- No existe brecha significativa en el total de retribuciones percibidas por mujeres y hombres siendo la brecha existente del 20% que, además, vendría justificada por la variedad de puestos de trabajo existentes que provoca que existan múltiples complementos salariales en dicha Sociedad conforme se abordará a continuación.
- En relación con el salario base de cada una de las escalas, no existen brechas significativas, siendo la brecha total de 17%.
- Respecto de los complementos salariales, atendiendo al promedio equiparado, existe una brecha del 67%, que tiene su origen en lo siguiente:
 - Desviaciones en los incentivos o comisiones: dado que no todas las personas trabajadoras perciben incentivos según el puesto ocupado (no dependiendo la elegibilidad del sexo). Existen puestos que perciben incentivos o comisiones y puestos que no los perciben, dependiendo de la naturaleza del puesto, de las funciones a desarrollar, etc. Además de lo anterior, aquellas personas que perciben incentivos no reciben la misma

cuantía, sino que la misma varía en función del grado de consecución de los objetivos marcados.

- Desviaciones por los complementos por nocturnidad y horas extras: algunos empleados de jefatura optan por realizar horas adicionales o cubrir turnos nocturnos cuando es necesario, mientras que otros prefieren no hacerlo. Esto se traduce en diferencias salariales y de complementos que no se deben ni al género ni al tipo de puesto, sino a decisiones personales de cada trabajador en cuanto a su disponibilidad.

- Por último, en cuanto a las percepciones extrasalariales, se observa una brecha salarial del -12%.

➤ 11. Resumen de la auditoría retributiva

11. Barceló Raval, S.L.

11. Barceló Raval, S.L.

Del análisis del promedio equiparado de la totalidad de personas trabajadoras de BR se extraen las siguientes conclusiones:

- No existe brecha significativa en el total de retribuciones percibidas por mujeres y hombres siendo la brecha existente es del -1% que, además, vendría justificada por la variedad de puestos de trabajo existentes que provoca que existan múltiples complementos salariales en dicha Sociedad conforme se abordará a continuación.
- En relación con el salario base de cada una de las escalas, no existen brechas significativas, siendo ésta del 2%.
- Respecto de los complementos salariales, atendiendo al promedio equiparado, existe una brecha negativa del -41%, que tiene su origen en lo siguiente:
 - Desviaciones en los incentivos o comisiones: debido a que no todas las personas trabajadoras perciben incentivos (no dependiendo la elegibilidad del sexo de la persona sino del puesto ocupado). Existen puestos que perciben incentivos o comisiones y puestos que no los perciben, dependiendo de la naturaleza del puesto, de las funciones a desarrollar, etc. Además de lo anterior, dentro de las personas que sí tienen

derecho a los incentivos o comisiones, dependiendo del grado de consecución de los objetivos fijados para cada persona, la cuantía percibida varía.

- Desviaciones por los complementos por nocturnidad y horas extras: algunos empleados de jefatura optan por realizar horas adicionales o cubrir turnos nocturnos cuando es necesario, mientras que otros prefieren no hacerlo. Esto se traduce en diferencias salariales y de complementos que no se deben ni al género ni al tipo de puesto, sino a decisiones personales de cada trabajador en cuanto a su disponibilidad.

- Por último, en cuanto a las percepciones extrasalariales, se observa una brecha salarial negativa del -29% que tiene su origen principalmente en conceptos como “plus abono parking”, “plus transporte turno”, “importe manutención variable”, etc, que se perciben por una casuística especial de la persona o del puesto de trabajo, sin ser asignados de forma selectiva por parte de la organización. No obstante, esta brecha únicamente se observa teniendo en cuenta el promedio equiparado, no la mediana equiparada.

➤ 11. Resumen de la auditoría retributiva

12. Barceló Condal Hoteles, S.A.

12. Barceló Condal Hoteles, S.A.

Del análisis del promedio equiparado de la totalidad de personas trabajadoras de BC se extraen las siguientes conclusiones:

- No existe brecha significativa en el total de retribuciones percibidas por mujeres y hombres siendo la brecha existente del 11% que, además, vendría justificada por la variedad de puestos de trabajo existentes que provoca que existan múltiples complementos salariales en dicha Sociedad conforme se abordará a continuación.
- En relación con el salario base de cada una de las escalas, no existen brechas significativas siendo la brecha total del 10%. Como anticipábamos anteriormente, en el caso de BC, se observan determinadas desviaciones provocadas por la aplicación de disparidad de convenios y, por tanto, de tablas salariales que pueden variar entre las distintas provincias a pesar de que el sistema de clasificación sea el mismo. Por tanto, puede concluirse que en relación con el salario base, las desviaciones detectadas obedecen a la aplicación de distintas tablas salariales según el convenio colectivo.
- Respecto de los complementos salariales, atendiendo al promedio equiparado (no a la mediana equiparada), existe una brecha superior del 32%, que tienen su origen en lo siguiente:
 - Aplicación de diversos convenios colectivos provinciales del sector, que contemplan diferentes complementos de puesto de

trabajo con diferentes cuantías. Además se debe tener en cuenta que En caso de que existan en una misma escala puesto feminizados y puestos masculinizados y que unos u otros tengan asociados determinados complementos de puesto, la diferencia se hará mayor.

- Desviaciones en los incentivos o comisiones: debido a que no todas las personas trabajadoras perciben incentivos (no dependiendo la elegibilidad del sexo de la persona sino del puesto ocupado) y que no todas perciben el mismo importe.

- Desviaciones por las ayudas a las que tienen derecho algunas personas trabajadoras (bolsa escolaridad, ayuda de estudios, ayuda vivienda, ayudas discapacitados, plus familiar, etc.) cuya elegibilidad no depende del sexo sino de unos requisitos reglados que generalmente recogen los distintos convenios de aplicación.

- Por último, en cuanto a las percepciones extrasalariales, se observa una brecha salarial negativa del -35% que tiene su origen principalmente en conceptos como como “plus abono parking”, “plus transporte turno”, “importe manutención variable”, etc., que se perciben por una casuística especial de la persona o del puesto de trabajo, sin ser asignados según el sexo. No obstante, esta brecha únicamente se observa teniendo en cuenta la mediana equiparada, no el promedio equiparado.

➤ 11. Resumen de la auditoría retributiva

14. Hoteles Camino Real, S.A.

13. Montecastillo Sports Catering, S.L.

Del análisis del promedio equiparado de la totalidad de personas trabajadoras de MSC se extraen las siguientes conclusiones:

- No existe brecha significativa en el total de retribuciones percibidas por mujeres y hombres siendo la brecha existente muy inferior al 25%, concretamente del 11%, que, además, vendría justificada por la variedad de puestos de trabajo existentes que provoca que existan múltiples complementos salariales en dicha Sociedad conforme se abordará a continuación.
- En relación con el salario base de cada una de las escalas, no existen brechas significativas, siendo ésta del 10%.
- Respecto de los complementos salariales, atendiendo al promedio equiparado (no en la mediana equiparada), existe una brecha superior del 29%, que tiene su origen en desviaciones en los incentivos o comisiones: debido a que no todas las personas trabajadoras perciben incentivos (no dependiendo la elegibilidad del sexo de la persona sino del puesto ocupado) y los que las perciben, no perciben el mismo importe pues el mismo se percibe dependiendo del grado de consecución de los objetivos fijados para cada persona.
- Por último, en cuanto a las percepciones extrasalariales, se observa una brecha salarial del 1%.

14. Hoteles Camino Real, S.A.

Del análisis del promedio equiparado de la totalidad de personas trabajadoras de HCR se extraen las siguientes conclusiones:

- No existe brecha significativa en el total de retribuciones percibidas por mujeres y hombres brecha existente del 6% que, además, vendría justificada por la variedad de puestos de trabajo existentes que provoca que existan múltiples complementos salariales en dicha Sociedad conforme se abordará a continuación.
- En relación con el salario base de cada una de las escalas, no existen brechas significativas, siendo la brecha total del 5%.
- Respecto de los complementos salariales, atendiendo al promedio equiparado y a la mediana equiparada, no existe una brecha superior al 25%, siendo del 11%.
- Por último, en cuanto a las percepciones extrasalariales, atendiendo al promedio equiparado, existe brecha negativa del 4%

➤ 11. Resumen de la auditoría retributiva

16. Namagui Algon, S.L.

15. Hotel Campos de Guadalmina, S.L.

Del análisis del promedio equiparado de la totalidad de personas trabajadoras de HCG se extraen las siguientes conclusiones:

- No existe brecha significativa en el total de retribuciones percibidas por mujeres y hombres siendo la brecha existente del 2% que, además, vendría justificada por la variedad de puestos de trabajo existentes que provoca que existan múltiples complementos salariales en dicha Sociedad conforme se abordará a continuación.
- En relación con el salario base de cada una de las escalas, no existen brechas significativas, siendo la brecha total del 1%.
- Respecto de los complementos salariales, atendiendo al promedio equiparado, no existe una brecha superior al 25%, siendo el total de brecha del 9%.
- Por último, en cuanto a las percepciones extrasalariales, atendiendo al promedio equiparado, existe brecha negativa del -43% que tiene su origen principalmente en conceptos como "importe plus transporte por vía", "importe plus abono parking", "compensación especie", etc., que se perciben por una casuística especial de la persona o del puesto de trabajo, sin ser asignados de forma selectiva por parte de la organización.

16. Namagui Algon, S.L.

Del análisis del promedio equiparado de la totalidad de personas trabajadoras de NA se extraen las siguientes conclusiones:

- No existe brecha significativa en el total de retribuciones percibidas por mujeres y hombres siendo la brecha del 20% que, además, vendría justificada por la variedad de puestos de trabajo existentes que provoca que existan múltiples complementos salariales en dicha Sociedad conforme se abordará a continuación.
- En relación con el salario base de cada una de las escalas, no existen brechas significativas, siendo el total de brecha del 16%.
- Respecto de los complementos salariales, atendiendo al promedio equiparado y a la mediana equiparada, existe una brecha del 72%, que tiene su origen en lo siguiente:
 - Desviaciones en los incentivos o comisiones: debido a que no todas las personas trabajadoras perciben incentivos (no dependiendo la elegibilidad del sexo de la persona sino del puesto ocupado). Existen puestos que perciben incentivos o comisiones y puestos que no los perciben, dependiendo de la naturaleza del puesto, de las funciones a desarrollar, etc. Además de lo anterior, dentro de las personas que sí tienen derecho a los incentivos o comisiones, dependiendo del grado

➤ 11. Resumen de la auditoría retributiva

17. Garunter Hotel 7 Coronas, S.L.

de consecución de los objetivos fijados para cada persona, la cuantía percibida varía.

- Desviaciones por los complementos por nocturnidad y horas extras: algunos empleados de jefatura optan por realizar horas adicionales o cubrir turnos nocturnos cuando es necesario, mientras que otros prefieren no hacerlo. Esto se traduce en diferencias salariales y de complementos que no se deben ni al género ni al tipo de puesto, sino a decisiones personales de cada trabajador en cuanto a su disponibilidad.

- Por último, en cuanto a las percepciones extrasalariales, se observa una brecha salarial negativa del -39% que tiene su origen principalmente en conceptos como "Indemnizaciones" vinculados a salidas, fines de contratos, "importe plus transporte por vía", "importe plus abono parking", "compensación especie", etc, que se perciben por una casuística especial de la persona o del puesto de trabajo, sin ser asignados de forma selectiva por parte de la organización.

17. Garunter Hotel 7 Coronas, S.L.

Del análisis del promedio equiparado de la totalidad de personas trabajadoras de GH7C se extraen las siguientes conclusiones:

- No existe brecha significativa en el total de retribuciones percibidas por mujeres y hombres siendo la brecha existente del 22% que, además, vendría justificada por la variedad de puestos de trabajo existentes que provoca que existan múltiples complementos salariales en dicha Sociedad conforme se abordará a continuación.
- En relación con el salario base de cada una de las escalas, no existen tampoco brechas significativas (22%). En este sentido, las desviaciones detectadas obedecen a la aplicación de distintas tablas salariales según el convenio colectivo.
- Respecto de los complementos salariales, atendiendo al promedio equiparado, existe una brecha del 30%, que tiene su origen en desviaciones en los incentivos o comisiones: dado que no todas las personas trabajadoras de GH7C perciben incentivos. En este sentido, existen puestos que, dada su naturaleza y el grado de responsabilidad que entrañan, dan derecho a percibir ciertos tipos de incentivos o comisiones, sin que ello dependa en ningún caso del sexo de la persona que los percibe. Asimismo, dada la propia naturaleza y funcionamiento de los incentivos, dependiendo del

➤ 11. Resumen de la auditoría retributiva

18. Barceló Arrendamientos Turísticos, S.L.

grado de consecución de los objetivos fijados en cada caso, la cuantía a percibir por las personas trabajadoras elegibles variará también en consecuencia.

- Por último, en cuanto a las percepciones extrasalariales, se observa una brecha salarial negativa del -1%.

18. Barceló Arrendamientos Turísticos, S.L.

Del análisis del promedio equiparado de la totalidad de personas trabajadoras de BAT se extraen las siguientes conclusiones:

- No existe brecha significativa en el total de retribuciones percibidas por mujeres y hombres siendo la brecha existente muy inferior al 25%, concretamente del 12%, que, además, vendría justificada por la variedad de puestos de trabajo existentes que provoca que existan múltiples complementos salariales en dicha Sociedad conforme se abordará a continuación.
- En relación con el salario base de cada una de las escalas, no existen brechas significativas (11%). Como anticipábamos anteriormente, en el caso de BAT, se observan determinadas desviaciones provocadas por la aplicación de disparidad de convenios y, por tanto, de tablas salariales que pueden variar entre las distintas provincias a pesar de que el sistema de clasificación sea el mismo. Por tanto, puede concluirse que en relación con el salario base, las desviaciones detectadas obedecen a la aplicación de distintas tablas salariales según el convenio colectivo.
- Respecto de los complementos salariales, atendiendo al promedio equiparado, existe una brecha del 55%, que tiene su origen en lo siguiente:

➤ 11. Resumen de la auditoría retributiva

18. Barceló Arrendamientos Turísticos, S.L.

- Aplicación de diversos convenios colectivos provinciales del sector, que contemplan diferentes complementos de puesto de trabajo con diferentes cuantías. En caso de que existan en una misma escala puesto feminizados y puestos masculinizados y que unos u otros tengan asociados determinados complementos de puesto, la diferencia se hará mayor.

- Desviaciones en los incentivos o comisiones: fruto de que no todas las personas trabajadoras perciban los mismos incentivos -no dependiendo la elegibilidad del sexo de la persona sino del puesto ocupado-, existen igualmente desviaciones en las cuantías percibidas en este concepto. Así, existen puestos que perciben incentivos o comisiones, mientras que otros no - dependiendo de la naturaleza del puesto, de las funciones a desarrollar, etc.-. Igualmente, entre las personas que efectivamente tienen derecho a los incentivos o comisiones, las cuantías en cada caso pueden variar en función del grado de consecución de los objetivos fijados para cada persona.

- Desviaciones por las ayudas a las que tienen derecho algunas personas trabajadoras (gratificación natalidad, gratificación matrimonio, premio permanencia, etc.) cuya elegibilidad no depende del sexo sino de unos requisitos reglados que generalmente recogen los distintos convenios de aplicación.

- Por último, en cuanto a las percepciones extrasalariales, se observa una brecha salarial mínima del 2% que tiene su origen principalmente en conceptos como que se perciben por una casuística especial de la persona o del puesto de trabajo, sin ser asignados de forma selectiva por parte de la organización.

➤ 11. Resumen de la auditoría retributiva

19. Hotel Roca Negra Agaete, S.A.

19. Hotel Roca Negra Agaete, S.A.

Del análisis del promedio equiparado de la totalidad de personas trabajadoras de HRN se extraen las siguientes conclusiones:

- No existe brecha significativa en el total de retribuciones percibidas por mujeres y hombres siendo la brecha del 9% que, además, vendría justificada por la variedad de puestos de trabajo existentes que provoca que existan múltiples complementos salariales en dicha Sociedad conforme se abordará a continuación.
- En relación con el salario base de cada una de las escalas, no existen brechas significativas, siendo la brecha existente de 9%.
- Respecto de los complementos salariales, de acuerdo con la mediana equiparada, no existe brecha salarial de ningún tipo (0%). En cualquier caso, atendiendo al promedio equiparado, existe una brecha superior del 31%, que tiene su origen en lo siguiente:
 - Desviaciones en los incentivos o comisiones: debido a que no todas las personas trabajadoras perciben incentivos -sin que dependa la elegibilidad a los mismos del sexo de la persona trabajadora en cuestión, sino del puesto ocupado-. En este sentido, existen puestos que perciben incentivos o comisiones y puestos que no los perciben, dependiendo de factores como la naturaleza del puesto, de las funciones a desarrollar, etc.

Igualmente, entre las personas que efectivamente tienen derecho a los incentivos o comisiones, dependiendo del grado de consecución de los objetivos fijados para cada persona, la cuantía percibida varía, dando lugar a la antedicha brecha.

- Desviaciones por las ayudas a las que tienen derecho algunas personas trabajadoras (bolsa escolaridad, ayuda de estudios, ayuda vivienda, ayudas discapacitados, plus familiar, etc.) cuya elegibilidad no depende del sexo sino de unos requisitos reglados que generalmente recogen los distintos convenios de aplicación.

- Por último, en cuanto a las percepciones extrasalariales, se observan una brecha salarial negativa del -19% que tiene su origen principalmente en conceptos que se perciben por una casuística especial de la persona o del puesto de trabajo, sin ser asignados de forma selectiva por parte de la organización. Asimismo, esta brecha se observa igualmente en el análisis del dato de la mediana equiparada.

➤ 11. Resumen de la auditoría retributiva

20. Barceló Gestión Hotelera, S.L.

20. Barceló Gestión Hotelera, S.L.

Del análisis del promedio equiparado de la totalidad de personas trabajadoras de BGH se extraen las siguientes conclusiones:

- Existe brecha significativa en el total de retribuciones percibidas por mujeres y hombres siendo la brecha existente igual a 41% que, vendría justificada por la variedad de puestos de trabajo existentes que provoca que existan múltiples complementos salariales en dicha Sociedad conforme se abordará a continuación.
- En relación con el salario base de cada una de las escalas, existen brechas significativas que vienen provocadas por la aplicación de disparidad de convenios y, por tanto, de tablas salariales que pueden variar entre las distintas provincias a pesar de que el sistema de clasificación sea el mismo. Por tanto, puede concluirse que en relación con el salario base, las desviaciones detectadas obedecen a la aplicación de distintas tablas salariales según el convenio colectivo. La brecha total respecto del salario base es 36%.
- Respecto de los complementos salariales, atendiendo al promedio equiparado y a la mediana equiparada, existe una brecha del 66%, que tiene su origen en lo siguiente:
 - Aplicación de diversos convenios colectivos provinciales del sector, que contemplan diferentes complementos de puesto de trabajo con diferentes cuantías. En caso de que existan en una misma escala puestos feminizados y puestos masculinizados y que unos u otros tengan asociados determinados complementos de puesto, la diferencia se hará mayor.
 - Desviaciones en los incentivos o comisiones: debido a que no todas las personas trabajadoras perciben incentivos (no dependiendo la elegibilidad del sexo de la persona sino del puesto ocupado) y que, además, aquellas personas que los perciben no perciben el mismo importe al depender del grado de consecución de los objetivos fijados.
 - Desviaciones por las ayudas a las que tienen derecho algunas personas trabajadoras (bolsa escolaridad, ayuda de estudios, ayuda vivienda, ayudas discapacitados, plus familiar, etc.) cuya elegibilidad no depende del sexo sino de unos requisitos reglados que generalmente recogen los distintos convenios de aplicación.
- En cuanto a las percepciones extrasalariales, atendiendo al promedio equiparado y a la mediana equiparada se observa una brecha salarial del -11%.

➤ 11. Resumen de la auditoría retributiva

21. Barceló Corporación Empresarial, S.A.

21. Barceló Corporación Empresarial, S.A.

Del análisis del promedio equiparado de la totalidad de personas trabajadoras de BCE se extraen las siguientes conclusiones:

- Existe brecha significativa en el total de retribuciones percibidas por mujeres y hombres siendo la brecha existente del 30% que vendría justificada por la variedad de puestos de trabajo existentes que provoca que existan múltiples complementos salariales en dicha Sociedad conforme se abordará a continuación.
- En relación con el salario base de cada una de las escalas, existen brechas significativas que vienen provocadas por el hecho de que, tal y como se ha señalado al inicio del presente documento, BCE es una sociedad que agrupa a personal de estructura, es decir, que no personas que no prestan servicios en los hoteles. En consecuencia, en esta Sociedad existe una gran diversidad de perfiles y de puestos de trabajo, lo que da lugar a diferencias salariales entre los diferentes puestos, que se traduce en la brecha identificada que asciende al 30%.
- Respecto de los complementos salariales, atendiendo al promedio equiparado, existe una brecha del 56%, que tiene su origen en lo siguiente:

- Desviaciones en los incentivos o comisiones: debido a que no todas las personas trabajadoras perciben incentivos (no dependiendo la elegibilidad del sexo de la persona sino del puesto ocupado). Existen puestos que perciben incentivos o comisiones y puestos que no los perciben, dependiendo de la naturaleza del puesto, de las funciones a desarrollar, etc. Además de lo anterior, dentro de las personas que sí tienen derecho a los incentivos o comisiones, dependiendo del grado de consecución de los objetivos fijados para cada persona, la cuantía percibida varía.

- Desviaciones por las ayudas a las que tienen derecho algunas personas trabajadoras (ayuda vivienda y plus familiar en el caso de BCE) cuya elegibilidad no depende del sexo sino de unos requisitos reglados que generalmente recogen en el convenio colectivo de aplicación.

- No obstante, lo anterior, esta brecha únicamente se observa teniendo en cuenta la mediana equiparada, no el promedio equiparado.

- Por último, en cuanto a las percepciones extrasalariales, se observa una brecha salarial del 1%.

➤ 11. Resumen de la auditoría retributiva

22. Graser Turismo, S.L.

22. Graser Turismo, S.L.

Del análisis del promedio equiparado de la totalidad de personas trabajadoras de GT se extraen las siguientes conclusiones:

- No existe brecha significativa en el total de retribuciones percibidas por mujeres y hombres siendo la brecha existente del 8% que, además, vendría justificada por la variedad de puestos de trabajo existentes que provoca que existan múltiples complementos salariales en dicha Sociedad conforme se abordará a continuación.
- En relación con el salario base de cada una de las escalas, no existen brechas significativas, ascendiendo la brecha total a 7%.
- Respecto de los complementos salariales, atendiendo al promedio equiparado, existe una brecha del 35%, que tiene su origen en desviaciones en los incentivos o comisiones: debido a que no todas las personas trabajadoras perciben incentivos (no dependiendo la elegibilidad del sexo de la persona sino del puesto ocupado). Existen puestos que perciben incentivos o comisiones y puestos que no los perciben, dependiendo de la naturaleza del puesto, de las funciones a desarrollar, etc. Además de lo anterior, dentro de las personas que sí tienen derecho a los incentivos o comisiones, dependiendo del grado de consecución de los objetivos fijados para cada persona, la cuantía percibida varía.
- Por último, en cuanto a las percepciones extrasalariales, se observan una brecha salarial negativa del -90% que tiene su origen principalmente en conceptos como "Indemnizaciones" vinculados a salidas, fines de contratos, etc., que se perciben por una casuística especial de la persona o del puesto de trabajo, sin ser asignados de forma selectiva por parte de la organización. No obstante, esta brecha únicamente se observa teniendo en cuenta el promedio equiparado, no la mediana equiparada. No obstante, esta brecha superior al 25% únicamente se observa en el promedio equiparado, siendo inferior al 25% en lo que respecta a la mediana equiparada (0%).

➤ 11. Resumen de la auditoría retributiva

24. Hotel Avenida Rhode 28, S.L.

23. Canfranc Estación 2018, S.L.

Del análisis del promedio equiparado de la totalidad de personas trabajadoras de Canfranc se extraen las siguientes conclusiones:

- No existe brecha significativa en el total de retribuciones percibidas por mujeres y hombres siendo la brecha existente del -2%.
- En relación con el salario base de cada una de las escalas, no existen brechas significativas, ascendiendo la brecha total a -3%.
- Respecto de los complementos salariales, atendiendo al promedio equiparado, existe una brecha mínima que asciende a 1%.
- Por último, en cuanto a las percepciones extrasalariales, se observa una brecha salarial del 12%, que tiene su origen principalmente en conceptos como "Indemnizaciones" vinculados a salidas, fines de contratos, etc., que se perciben por una casuística especial de la persona o del puesto de trabajo, sin ser asignados de forma selectiva por parte de la organización. No obstante, si se observa la mediana equiparada a este respecto, la brecha es prácticamente inexistente.

24. Hotel Avenida Rhode 28, S.L.

Del análisis del promedio equiparado de la totalidad de personas trabajadoras de HAR se extraen las siguientes conclusiones:

- No existe brecha significativa en el total de retribuciones percibidas por mujeres y hombres siendo la brecha existente del 1% que, además, vendría justificada por la variedad de puestos de trabajo existentes que provoca que existan múltiples complementos salariales en dicha Sociedad conforme se abordará a continuación.
- En relación con el salario base de cada una de las escalas, no existen brechas significativas, ascendiendo la brecha total a 4%.
- Respecto de los complementos salariales, atendiendo al promedio equiparado y a la mediana equiparada, existe una brecha del -30%, que tiene su origen en desviaciones en los incentivos o comisiones: debido a que no todas las personas trabajadoras perciben incentivos y los que las perciben, no perciben el mismo importe pues el mismo se percibe dependiendo del grado de consecución de los objetivos fijados para cada persona.
- Por último, en cuanto a las percepciones extrasalariales, se observa una brecha salarial inferior al 25%, siendo ésta del -14%.

Medidas y acciones previstas



12. Medidas y acciones previstas

Con el objeto de llevar a cabo un plan de actuación destinado a paliar las posibles situaciones de desigualdad habidas dentro de las Sociedades, las partes negociadoras del Plan de Igualdad han acordado el siguiente grupo de medidas a implementar durante los cuatro (4) años de vigencia del Plan de Igualdad conforme a las especificidades indicadas en cada una de ellas.

Como se observará, el 83% de estas medidas serán implementadas a partir de la entrada en vigor del Plan de Igualdad en el primer año de duración del mismo.

ÁREA 1. – PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Acción **a) Potenciar la participación de mujeres y hombres en procesos de selección** para puestos en los que tengan una menor representación.

ÁREA 1 – PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA 1. Adoptar la medida de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una persona del género menos representado a las vacantes de puestos de trabajo (promoción o nueva contratación) en los que estén subrepresentadas, con el objetivo de lograr una presencia equilibrada por razón de género en las áreas en las que se encuentren subrepresentados/as, eliminando la segregación vertical y horizontal.

Objetivo	Lograr una presencia equilibrada por razón de género en las áreas en las que se encuentren subrepresentados/as, eliminando la segregación vertical y horizontal.
Destinatario	Personas trabajadoras que pretendan acceder a las vacantes.
Indicadores de seguimiento	Informe estadístico de vacantes publicadas, candidaturas presentadas y contratación realizada (incluyendo sexo).
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (CyGT).
Calendario de ejecución	A partir de la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad y en adelante durante la vigencia del Plan.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

➤ 12. Medidas y acciones previstas

MEDIDA 2. Revisar que la metodología existente sobre los criterios a seguir en los procesos de reclutamiento y selección, así como el procedimiento a seguir en las entrevistas de selección sea clara, concisa y neutra desde una perspectiva de género.

Objetivo	Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en el proceso de selección.
Destinatario	Personas receptoras de las ofertas.
Indicadores de seguimiento	Disponer de un Protocolo/ procedimiento creado y en funcionamiento que haya sido puesto en conocimiento a la Comisión de Seguimiento por las personas trabajadoras encargadas del área.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (CyGT).
Calendario de ejecución	Durante el primer semestre de vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo. No obstante, será necesario dedicar recursos humanos a la ejecución y al seguimiento de la presente medida.

ÁREA 1 – PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA 3. Revisar el procedimiento de publicación de las vacantes en la empresa de forma que toda la plantilla tenga accesible la información independientemente del sexo y la zona geográfica desde donde presten servicios.

Objetivo	Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en el proceso de selección.
Destinatario	Personas receptoras de las ofertas.
Indicadores de seguimiento	1. Si el resultado de dividir el número de ofertas publicadas entre el número de ofertas accesibles a toda la plantilla tienda o da como resultado 1, significará que todas las ofertas publicadas han sido accesibles a toda la plantilla. 2. Número de accesos a <i>Workday</i> a las vacantes publicadas. 3. Número de comunicaciones enviadas a la plantilla recordando el acceso a <i>Workday</i> .
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (CyGT) – (F-EXyCI) - Desarrollo tecnológico.
Calendario de ejecución	Durante el primer semestre de vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo. No obstante, será necesario dedicar recursos humanos a la ejecución y al seguimiento de la presente medida.

➤ 12. Medidas y acciones previstas

MEDIDA 4. Proporcionar a la Comisión de Seguimiento información sobre las posibles dificultades en la captación de personas de determinado género para cubrir puestos vacantes.

Objetivo	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo.
Destinatario	Comisión de Seguimiento.
Indicadores de seguimiento	1. Aportación de datos y justificaciones a la Comisión de manera anual. 2. Informe estadístico de vacantes publicadas, candidaturas presentadas y contratación realizada (incluyendo sexo).
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (CyGT).
Calendario de ejecución	Anualmente durante la vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo. Tampoco será necesario dedicar recursos humanos extraordinarios para el cumplimiento de la presente medida.

ÁREA 1 – PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Acción b) Garantizar que el personal encargado de la selección está concienciado y formado en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.

MEDIDA 1. Realización de acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación y promoción.

Objetivo	Adquisición de conocimientos sobre la normativa vigente en materia de igualdad y conceptualidad básica; y, de manera específica, técnicas para una selección no sexista.
Destinatario	Equipo de Recursos Humanos (CyGT).
Indicadores de seguimiento	Número de formaciones impartidas / número de personas.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (F-EXyCI).
Calendario de ejecución	Durante el primer año de la vigencia del Plan de Igualdad. Asimismo, se impartirá a cada nueva incorporación posterior a la realización de estas acciones formativas.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	Será necesario prever dotación presupuestaria ya que se requerirá asesoramiento externo.

➤ 12. Medidas y acciones previstas

MEDIDA 2. En la medida en que las circunstancias lo permitan, procurar que participen en los comités o grupos de selección de personal tanto hombres como mujeres.

Objetivo	Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en el proceso de selección.
Destinatario	Equipo de Recursos Humanos (CyGT).
Indicadores de seguimiento	Redacción de un procedimiento interno acerca del proceso de selección que prevea esta medida.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (CyGT).
Calendario de ejecución	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

ÁREA 1 – PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Acción c) Garantizar el compromiso de igualdad de Barceló en la contratación con terceras empresas.

MEDIDA 1. En la medida en que las circunstancias lo permitan, tener en consideración, entre otros, criterios de igualdad a la hora de elegir entre diversos proveedores de un servicio mediante la solicitud de documentación en materia de igualdad (por ejemplo, que las empresas tengan un Plan de Igualdad, etc.).

Objetivo	Garantizar el compromiso de la empresa con el principio de igualdad de oportunidades durante todo el desarrollo de su actividad.
Destinatario	Proveedores y empresas externas que deseen contratar con Barceló.
Indicadores de seguimiento	Número de proveedores seleccionados que cuentan con documentación en materia de igualdad.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (CyGT) – (RRLL) y (Equipo encargado de contratación de proveedores externos).
Calendario de ejecución	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

➤ 12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 1 – PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Acción **d) Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación**, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres, en la contratación indefinida y a jornada completa.

MEDIDA 1. Elaborar una bolsa de personas con contrato a tiempo parcial y una bolsa de personas con contrato temporal, que quieran aumentar su jornada de trabajo y pasar a contrato indefinido, respectivamente, de forma que en caso de vacantes a tiempo completo o con aumento de jornada o en caso de vacantes con contrato indefinido, Barceló procurará, en igualdad de condiciones de idoneidad, dar preferencia a las personas inscritas en dichas bolsas que cumplan los requisitos del puesto, frente a la contratación externa.

Objetivo	Promover la estabilidad laboral y aprovechar el talento interno antes de recurrir a la contratación externa.
Destinatario	Personas trabajadoras con contratos a tiempo parcial o temporales.
Indicadores de seguimiento	1. Creación de bolsa de personas trabajadoras interesadas. 2. Número de vacantes cubiertas con personal proveniente de la mencionada bolsa (incluyendo sexo).
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (CyGT) – (Desarrollo tecnológico).
Calendario de ejecución	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia.
Calendario de seguimiento	Las partes acuerdan que la medida se aplicará desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad. No obstante, dado que el registro de datos e indicadores necesarios para su seguimiento requieren de la implementación de cambios tecnológicos que conllevarán un tiempo, el registro de los datos y seguimiento del cumplimiento de la medida no podrá realizarse hasta que la herramienta informática correspondiente no esté implantada (lo que se prevé será en el año segundo de vigencia del Plan). Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento que corresponda.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 2 – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ÁREA 2. – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Acción **a) Fomentar la presencia equilibrada entre mujeres y hombres** en todos los niveles y áreas de Barceló.

MEDIDA 1. Fomentar la participación de las mujeres trabajadoras en procesos de promoción dentro de Barceló.

Objetivo	Fomentar la igualdad de oportunidades y promover un entorno laboral más inclusivo y diverso.
Destinatario	Mujeres trabajadoras.
Indicadores de seguimiento	1. Número de procesos de promoción realizados y número de mujeres que han aplicado a dichos procesos. 2. Número de comunicaciones enviadas a la plantilla recordando el acceso a <i>Workday</i> .
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (CyGT) - (F-EXyCI)
Calendario de ejecución	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante su vigencia.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

MEDIDA 2. Concienciar a las personas con cargos intermedios para que potencien la participación de las mujeres en los cursos de formación, incluso si son cursos técnicos o específicos para personal directivo, con el objetivo de promover su cualificación.

Objetivo	Fomentar la sensibilización entre los mandos intermedios para que impulsen activamente la participación de las mujeres en los cursos de formación, incluyendo aquellos de carácter técnico o dirigidos a personal directivo, con el fin de promover su cualificación y desarrollo profesional.
Destinatario	Personal con cargos intermedios dentro de las Sociedades.
Indicadores de seguimiento	1. Realización de campaña de sensibilización a las personas con cargos intermedios para potenciar la formación de sus equipos. 2. Porcentaje de mujeres que participan en los cursos de formación, desglosado por tipo de curso (técnico, directivo, etc.)
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (F-EXyCI).
Calendario de ejecución	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante su vigencia.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 2 – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Acción **b) Realizar un análisis de los puestos de trabajo**, con la finalidad de que sea utilizado como herramienta para una valoración de los mismos con criterios objetivos y no discriminatorios.

MEDIDA 1. Revisar las descripciones de puestos que ya existan en Barceló, asegurando que no existan sesgos de género y establecer un calendario de preparación de descripciones para el resto de puestos que a la fecha no cuenta con dichas descripciones.

Objetivo	Asegurar la neutralidad respecto al género y la no perpetuación de los estereotipos de género.
Destinatario	Equipo de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	1. Número total de descripciones de puestos de trabajo / Número total de descripciones de puestos revisadas. 2. Hacer un calendario para modificar las descripciones de puesto necesarias. 3. Número total de descripciones de puestos modificadas / Número total de descripciones de puestos de trabajo revisadas.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (CyGT).
Calendario de ejecución	La revisión de la descripción de puestos existentes se realizará durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad. Asimismo, durante este primer año, se recabarán los puestos que no cuenten con dicha descripción y se establecerá un calendario de ejecución.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento (1 y 2) de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo. Podría ser necesario dedicar recursos humanos extraordinarios para llevar a cabo la presente medida

➤ 12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 3 – FORMACIÓN

ÁREA 3. – FORMACIÓN

Acción **a) Fomentar que las formaciones tengan en cuenta la igualdad** y utilicen un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.

MEDIDA 1. Revisar los contenidos de los distintos programas formativos existentes en Barceló a fin de asegurar que no se utiliza un lenguaje sexista y que se emplean ejemplos e imágenes inclusivos de ambos sexos.

Objetivo	Asegurar la neutralidad respecto al género y la no perpetuación de los estereotipos de género.
Destinatario	Personas trabajadoras.
Indicadores de seguimiento	Programas formativos revisados respecto del total de programas formativos.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (F-EXyCI)
Calendario de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

➤ 12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 3 – FORMACIÓN

MEDIDA 2. Realizar acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad de oportunidades, conciliación, acoso sexual y por razón de sexo, así como violencia de género a toda la plantilla, incluido el personal que participa en todos los procesos de gestión y organización (entre otros, a los miembros de la Comisión de Seguimiento del presente Plan de Igualdad, a los niveles de mando y a las personas que intervienen en los procesos de selección, contratación y procesos de promoción y responsables de evaluar las candidaturas para las promociones (preselección de solicitudes y entrevistas personales).

Objetivo	Promover la igualdad de oportunidades y la sensibilización sobre la conciliación, el acoso y la violencia de género en toda la plantilla, asegurando que todas las personas trabajadoras, especialmente aquellos en roles clave, estén formadas y comprometidas con estos valores.
Destinatario	Personas trabajadoras.
Indicadores de seguimiento	1. Mantener un registro de asistencia a las sesiones de formación y sensibilización. 2. Inclusión de esta formación en el <i>on-boarding</i> de nuevas personas trabajadoras.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (F-EXyCI).
Calendario de ejecución	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad y, en adelante.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	Será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se requerirá asesoramiento externo. Podría ser necesario dedicar recursos humanos extraordinarios para llevar a cabo la presente medida.

➤ 12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 3 – FORMACIÓN

Acción **b) Promover y continuar generando una cultura corporativa de igualdad de oportunidades** y de trato con el objetivo de tener a la plantilla formada en materia de género.

MEDIDA 1. Publicar el Plan de Igualdad y el Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en los tabloneros de anuncios, la revista interna, página web o *intranet* de Barceló. Revisar el canal interno de difusión para las personas que no tengan acceso a correo electrónico (recordar de forma periódica en las reuniones de briefing de los diferentes departamentos, etc.).

Objetivo	Garantizar la difusión efectiva del Plan de Igualdad y el Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo a través de múltiples canales de comunicación.
Destinatario	Personas trabajadoras.
Indicadores de seguimiento	Plan de Igualdad y el Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo publicados.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (F-EXyCI)
Calendario de ejecución	Durante el primer mes de vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados por la Comisión de Seguimiento a los 6 meses de implantación del Plan de Igualdad.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

➤ 12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 3 – FORMACIÓN

MEDIDA 2. Difundir el Plan de Igualdad y el Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo a las nuevas incorporaciones, incluyendo su contenido dentro de la documentación remitida en el proceso de *onboarding*.

Objetivo	Garantizar el principio de igualdad de oportunidades y reflejar el compromiso de las Sociedades con el mismo.
Destinatario	Nuevas incorporaciones.
Indicadores de seguimiento	Actualizar el <i>onboarding</i> con dicho apartado y traslado efectivo a las nuevas incorporaciones.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (F-EXyCI).
Calendario de ejecución	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

MEDIDA 3. Emitir un comunicado a la plantilla informando del compromiso de Barceló con los principios de igualdad, igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y no discriminación por razón de sexo, así como informando de la aprobación del Plan de Igualdad.

Objetivo	Comunicar a la plantilla el compromiso de las Sociedades con la igualdad de trato y oportunidades.
Destinatario	Personas trabajadoras.
Indicadores de seguimiento	Comunicado emitido a la plantilla.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (F-EXyCI).
Calendario de ejecución	Durante el primer mes de vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados por la Comisión de Seguimiento a los 6 meses de implantación del Plan de Igualdad.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

➤ 12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 3 – FORMACIÓN

Acción **c) Implementar acciones formativas** a favor de las personas que se reintegran tras un periodo de suspensión de contrato por cuidados familiares.

MEDIDA 1. Informar de los cursos de formación al personal que se encuentre en excedencia por cuidado de menores o familiares o tras una baja por maternidad/paternidad, y facilitar el acceso a las acciones formativas a las personas trabajadoras que se reincorporen al trabajo tras dicha suspensión contractual.

Objetivo	Asegurar que el personal en excedencia por cuidado de menores o familiares, así como aquellos que regresan de una baja por maternidad/paternidad, estén informados sobre los cursos de formación disponibles y facilitar su acceso a estas acciones formativas al reincorporarse al trabajo, promoviendo así su desarrollo profesional continuo.
Destinatario	Personas trabajadoras en excedencia o que regresan de una baja por maternidad/ paternidad.
Indicadores de seguimiento	1. Porcentaje de personal en excedencia por cuidado de menores o familiares, y de aquellos que regresan de una baja por maternidad/paternidad, que han sido informados sobre los cursos de formación disponibles y que han accedido a dichas acciones formativas tras su reincorporación. 2. Porcentaje de personas trabajadoras en excedencia por cuidado de menores o familiares, y de aquellos que regresan de una baja por maternidad/paternidad que han participado en cursos de formación.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (F-EXyCI) – Desarrollo tecnológico.
Calendario de ejecución	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo. No obstante, será necesario dedicar recursos humanos para llevar a cabo el seguimiento de la presente medida.

12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 3 – FORMACIÓN

Acción d) Garantizar el acceso igualitario de toda la plantilla de Barceló a las acciones formativas.

MEDIDA 1. Potenciar la difusión a todo el personal de las ofertas formativas transversales y concienciar a la plantilla de la importancia de la realización de dicha formación transversal.

Objetivo	Fomentar la participación de todo el personal en las formaciones transversales, destacando su relevancia para el crecimiento profesional y la cohesión organizacional.
Destinatario	Personas trabajadoras.
Indicadores de seguimiento	Número de difusiones realizadas a la plantilla.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (F-EXyCI).
Calendario de ejecución	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

MEDIDA 2. En la medida de lo posible, la formación obligatoria se realizará dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales. La empresa estará abierta a atender a dificultades concretas con el horario para asistir a un curso. Se realizará un seguimiento sobre el porcentaje de cursos obligatorios que no se han podido realizar dentro de la jornada laboral, con el fin de detectar los problemas o barreras por las que no fue posible dicha realización.

Objetivo	Asegurar que todas las personas trabajadoras puedan acceder a la formación necesaria sin afectar su jornada laboral.
Destinatario	Personas trabajadoras.
Indicadores de seguimiento	1. Personas trabajadoras que han realizado formaciones obligatorias dentro de su jornada laboral / Personas trabajadoras que han realizado formaciones obligatorias. 2. Informe de barreras identificadas. 3. Porcentaje de barreras para las cuales se han implementado medidas correctivas, desglosado por tipo de barrera.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (F-EXyCI).
Calendario de ejecución	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 3 – FORMACIÓN

Acción **e) Equiparar el número de horas de formación entre hombres y mujeres** en los mismos departamentos.

MEDIDA 1. Establecer medidas de concienciación de la plantilla sobre la importancia de la formación y, en particular, sobre la formación voluntaria.

Objetivo	Garantizar la igualdad de oportunidades a través de la formación.
Destinatario	Personas trabajadoras.
Indicadores de seguimiento	Campaña de concienciación de la plantilla sobre la importancia de la formación y, en particular, sobre la formación voluntaria realizada.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (F-EXyCI).
Calendario de ejecución	Anualmente, durante la vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

Acción **f) Realizar cursos y jornadas de sensibilización en igualdad y no discriminación** dirigida a toda la plantilla.

MEDIDA 1. Revisar las vías de comunicación de las campañas que se vienen haciendo en jornadas específicas en torno a días señalados como días 8 de marzo, 25 de noviembre, etc., para sensibilizar sobre temas de Igualdad violencia de género, corresponsabilidad, etc., con el fin de asegurar que lleguen a toda la plantilla.

Objetivo	Concienciar y sensibilizar a toda la plantilla en relación con los presentes temas.
Destinatario	Personas trabajadoras.
Indicadores de seguimiento	1. Vías de comunicación de las campañas revisadas. 2. Ampliación de las vías de comunicación.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (F-EXyCI).
Calendario de ejecución	Durante el primer semestre del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados por la Comisión de Seguimiento a los 6 meses de implantación del Plan de Igualdad.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 4 – PROMOCIÓN

ÁREA 4. – PROMOCIÓN

Acción a) **Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción profesional** y cobertura de vacantes internas.

MEDIDA 1. Establecimiento de un proceso de comunicación efectivo de las vacantes, que llegue a todas las personas trabajadoras (entrega en papel, recordatorio en las reuniones de briefing, formaciones a la plantilla sobre el uso de *Workday* -herramienta interna a través de la cual se comunican las vacantes-, etc.).

Objetivo	Garantizar la información con transparencia y puntualidad a toda la plantilla, de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación habituales de las empresas.
Destinatario	Personas trabajadoras.
Indicadores de seguimiento	1. Si el resultado de dividir el número de ofertas publicadas entre el número de ofertas accesibles a toda la plantilla tienda o da como resultado 1, significará que todas las ofertas publicadas han sido accesibles a toda la plantilla. 2. Número de accesos a <i>Workday</i> a las vacantes publicadas. 3. Número de comunicaciones enviadas a la plantilla recordando el acceso a <i>Workday</i>.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (CGyT) –(F-EXyCI)
Calendario de ejecución	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

➤ 12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 4 – PROMOCIÓN

MEDIDA 2. Establecer un protocolo con perspectiva de género para garantizar que el proceso se rija por criterios y por principios de valoración, objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, no discriminatorios (ni por razón de sexo, ni edad, etc.) y homogéneos para toda la plantilla.

Objetivo	Garantizar un proceso de selección justo y equitativo, basado en criterios objetivos y no discriminatorios.
Destinatario	Personas trabajadoras.
Indicadores de seguimiento	Protocolo aprobado.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (CGyT).
Calendario de ejecución	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

MEDIDA 3. Actualizar la base de datos de Barceló en relación a los estudios y formación de cada persona y establecer un procedimiento para su continua actualización.

Objetivo	Asegurar que la transparencia, veracidad y exactitud de la información contenida en la base de datos de toda la plantilla.
Destinatario	Personas trabajadoras.
Indicadores de seguimiento	1. Base de datos actualizada con esta información: número de personas trabajadoras de las que se dispone de estos datos / número total de personas trabajadoras. 2. Revisión periódica de base de datos actualizada.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (CGyT) – Desarrollo tecnológico.
Calendario de ejecución	Durante el segundo año de vigencia del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento (en la segunda reunión anual).
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

➤ 12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 4 – PROMOCIÓN

MEDIDA 4. Informar a la persona que lo solicite sobre los motivos de rechazo para promocionar, orientándolo sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.

Objetivo	Proporcionar retroalimentación constructiva y orientación personalizada a los empleados no seleccionados para una promoción, ayudándoles a identificar oportunidades de mejora y desarrollo profesional.
Destinatario	Personas trabajadoras rechazadas.
Indicadores de seguimiento	Porcentaje de personas trabajadoras que han solicitado y recibido retroalimentación sobre los motivos de rechazo en promociones, desglosado por departamento y nivel jerárquico y por sexo.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (CGyT)
Calendario de ejecución	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia.
Calendario de seguimiento	Las partes acuerdan que la medida se aplicará desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad. No obstante, dado que el registro de datos e indicadores necesarios para su seguimiento requieren de la implementación de cambios tecnológicos que conllevarán un tiempo, el registro de los datos y seguimiento del cumplimiento de la medida no podrá realizarse hasta que la herramienta informática correspondiente no esté implantada (lo que se prevé será en el año segundo de vigencia del Plan). Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento que corresponda.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

➤ 12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 4 – PROMOCIÓN

MEDIDA 5. Procurar, en la medida de lo posible, que en las promociones internas se cuente con candidaturas suficientes del género menos representado.

Objetivo	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en los procedimientos de promoción.
Destinatario	Personas trabajadoras.
Indicadores de seguimiento	Porcentaje de candidaturas del género con menor representación en los procesos de promoción interna.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (CGyT) - responsables de cada Departamento / Área.
Calendario de ejecución	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

Acción b) Priorizar, en la medida de lo posible y siempre que el puesto lo permita, las promociones internas para cubrir vacantes frente a la contratación externa, fomentando además la presencia de criterios de igualdad en estos procesos.

MEDIDA 1. En la medida de lo posible y siempre que el puesto a cubrir lo permita, procurar que la cobertura de las vacantes se realice a través de promoción interna, acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.

Objetivo	Priorizar la cobertura de vacantes a través de la promoción interna siempre que el puesto lo permita, recurriendo a la selección externa solo cuando ninguna candidatura interna cumpla con los requisitos establecidos.
Destinatario	Personas trabajadoras.
Indicadores de seguimiento	Porcentaje de vacantes cubiertas mediante promoción interna frente a selección externa, desglosado por departamento y nivel jerárquico y sexo.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (CGyT).
Calendario de ejecución	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 5 – CONDICIONES DE TRABAJO

ÁREA 5. – CONDICIONES DE TRABAJO

Acción a) Identificar si las personas trabajadoras de Barceló tienen la percepción de que existe algún tipo de discriminación entre mujeres y hombres.

MEDIDA 1. Incluir preguntas sobre discriminación en las encuestas de clima u otros medios que se utilicen para medir el nivel de satisfacción de la plantilla.

Objetivo	Conocer la percepción en materia de igualdad de las personas trabajadoras.
Destinatario	Personas trabajadoras.
Indicadores de seguimiento	Preguntas incluidas en encuesta de clima.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (F-EXyCI).
Calendario de ejecución	Se incluirá con anterioridad a la próxima encuesta de clima (previsiblemente en 2026)
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual correspondiente al año en que se realice la encuesta de clima de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

MEDIDA 2. En el caso de las bajas voluntarias, en caso de existir, incluir en la entrevista de salida preguntas que ayuden a identificar la existencia de causas relacionadas con discriminación por razón de sexo.

Objetivo	Conocer la percepción en materia de igualdad de las personas trabajadoras que causan baja voluntaria.
Destinatario	Personas trabajadoras que causan baja voluntaria.
Indicadores de seguimiento	Preguntas realizadas en la entrevista de salida.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos.
Calendario de ejecución	Durante el primer trimestre de vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión de la Comisión de Seguimiento a los 6 meses de aprobación del Plan de Igualdad.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

➤ 12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 5 – CONDICIONES DE TRABAJO

Acción **b) Análisis del índice de parcialidad a fin de identificar si pudiesen existir sesgos de género.**

MEDIDA 1. Realizar un análisis o informe que recabe los puestos o áreas en los que existe una parcialidad mayor a fin de detectar la existencia de posibles sesgos de género.

Objetivo	Promover la igualdad de oportunidades entre toda la plantilla y establecer medidas correctivas, en su caso.
Destinatario	Equipo de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Informe que identifique las áreas en las que existe una mayor parcialidad y establezca las causas de esta parcialidad para detectar posibles sesgos de género.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (RRLL).
Calendario de ejecución	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

➤ 12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 5 – CONDICIONES DE TRABAJO

MEDIDA 2. Ante la necesidad de contratación de una persona a tiempo completo, proponer la ampliación de jornada a las personas trabajadoras a tiempo parcial que pudiesen ocupar dicho puesto.

Objetivo	Tratamiento de toda la plantilla en igualdad de condiciones, favoreciendo la cobertura de vacantes interna.
Destinatario	Personas trabajadoras a tiempo parcial.
Indicadores de seguimiento	1. Proposición de las vacantes a tiempo completo a personas a tiempo parcial que figuren en la bolsa de personas trabajadoras a tiempo parcial. 2. Porcentaje de personas a tiempo parcial que han ocupado vacantes a tiempo completo, desglosada por sexo.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (CGyT) – Desarrollo tecnológico.
Calendario de ejecución	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia.
Calendario de seguimiento	Las partes acuerdan que la medida se aplicará desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad. No obstante, dado que el registro de datos e indicadores necesarios para su seguimiento requieren de la implementación de cambios tecnológicos que conllevarán un tiempo, el registro de los datos y seguimiento del cumplimiento de la medida no podrá realizarse hasta que la herramienta informática correspondiente no esté implantada (lo que se prevé será en el año tercero de vigencia del Plan). Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento que corresponda.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

➤ 12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 6. – EJERCICIO CORRESPONSABLE Y CONCILIACIÓN

Acción a) **Realizar una evaluación de las medidas de conciliación existentes en Barceló**, a fin de analizar el grado de satisfacción de la plantilla.

MEDIDA 1. Incluir preguntas relacionadas con las medidas de conciliación en las encuestas de clima u otros medios que se utilicen para medir el nivel de satisfacción de la plantilla.

Objetivo	Asegurar que las Sociedades cuentan con medidas de conciliación reales para toda su plantilla.
Destinatario	Personas trabajadoras.
Indicadores de seguimiento	Preguntas incluidas en encuesta de clima.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (F-EXyCI).
Calendario de ejecución	Se incluirá con anterioridad a la próxima encuesta de clima (previsiblemente en 2026).
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual correspondiente al año en que se realice la encuesta de clima de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

ÁREA 6 – EJERCICIO CORRESPONSABLE Y CONCILIACIÓN

MEDIDA 2. Mantener actualizados los datos cuantitativos relativos a las responsabilidades familiares de la plantilla con el objetivo de analizar las necesidades de conciliación existentes en la plantilla de Barceló.

Objetivo	Reflejar el estado real de las medidas conciliadoras a las que se acoge la plantilla, en su caso, para analizar las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras.
Destinatario	Equipo de Recursos Humanos (RRLL).
Indicadores de seguimiento	Actualización anual de los datos cuantitativos en materia de responsabilidades familiares de la plantilla.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos.
Calendario de ejecución	Anualmente, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

➤ 12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 6 – EJERCICIO CORRESPONSABLE Y CONCILIACIÓN

MEDIDA 3. Hacer estudio de necesidades de conciliación entre la plantilla para prever mejoras que se ajusten a la realidad de dichas necesidades y proponer medidas de implantación futura. La Comisión de Seguimiento estudiará las propuestas identificadas y estudiará la posible implementación.

Objetivo	Asegurar que las Sociedades cuentan con medidas de conciliación reales para toda su plantilla.
Destinatario	Comisión de Seguimiento.
Indicadores de seguimiento	1. Estudio de necesidades realizado. 2. Número de propuestas identificadas.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (RRLL) – (F-EXyCI).
Calendario de ejecución	Durante el tercer año de vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento (tercera reunión anual).
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

➤ 12. Medidas y acciones previstas

Acción **b) Implantación de una cultura de sensibilización** de corresponsabilidad entre ambos sexos.

MEDIDA 1. Recopilar y dar difusión a los derechos en materia de conciliación recogidos en la legislación vigente, en el convenio colectivo aplicable y cuantas acciones se lleven a cabo por Barceló para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, con el fin de que todas las personas tengan un conocimiento claro de todas las medidas existentes.

Objetivo	Conocimiento general de toda la plantilla de la legislación vigente en materia de conciliación.
Destinatario	Personas trabajadoras.
Indicadores de seguimiento	1. Catálogo de derechos en materia de conciliación realizado. 2. Campaña de difusión.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (RRLL) – (F-EXyCI).
Calendario de ejecución	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

ÁREA 6 – EJERCICIO CORRESPONSABLE Y CONCILIACIÓN

MEDIDA 2. Informar y sensibilizar a la plantilla sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas a través de ejemplos o ilustraciones que incluyan tanto a hombres como mujeres.

Objetivo	Concienciar a la plantilla sobre la corresponsabilidad en materia de conciliación.
Destinatario	Personas trabajadoras.
Indicadores de seguimiento	Campaña de difusión.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (F-EXyCI).
Calendario de ejecución	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 6 – EJERCICIO CORRESPONSABLE Y CONCILIACIÓN

Acción c) **Conceder permisos no retribuidos por el tiempo necesario para asistencia o acompañamiento** de las trabajadoras/es a tratamiento de técnicas de reproducción asistida.

MEDIDA 1. Las personas progenitoras que estén llevando a cabo un tratamiento de técnicas de reproducción asistida podrán solicitar, previa justificación de la situación un permiso retribuido de 2 días anuales.

Objetivo	Asegurar los derechos de conciliación de toda la plantilla.
Destinatario	Personas progenitoras que estén llevando a cabo un tratamiento de técnicas de reproducción asistida.
Indicadores de seguimiento	Número de solicitudes concedidas / número total de solicitudes
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (RRLL) – Desarrollo tecnológico.
Calendario de ejecución	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia.
Calendario de seguimiento	Las partes acuerdan que la medida se aplicará desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad. No obstante, dado que el registro de datos e indicadores necesarios para su seguimiento requieren de la implementación de cambios tecnológicos que conllevarán un tiempo, el registro de los datos y seguimiento del cumplimiento de la medida no podrá realizarse hasta que la herramienta informática correspondiente no esté implantada (lo que se prevé será en el año segundo de vigencia del Plan). Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento que corresponda.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

➤ 12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 6 – EJERCICIO CORRESPONSABLE Y CONCILIACIÓN

Acción **d) Facilitar la movilidad geográfica al personal de la plantilla** que tengan a su cargo personas dependientes o situaciones parentales relacionadas con el régimen de visita de hijos/as y otras situaciones de guardia y custodia que recaiga en uno/a de los progenitores/as.

MEDIDA 1. Facilitar la movilidad geográfica de carácter estable con el objetivo de atender a personas dependientes o situaciones parentales relacionadas con el régimen de visita de hijos/as y otras situaciones de guardia y custodia que recaiga en uno/a de los progenitores/as, previa acreditación de la causa y aceptación de las características del puesto de trabajo de destino, y siempre que las necesidades organizativas y productivas de la empresa lo permitan, siempre contando con la existencia de vacantes en el destino solicitado.

Objetivo	Asegurar los derechos de conciliación de toda la plantilla.
Destinatario	Personas trabajadoras en estas circunstancias.
Indicadores de seguimiento	Número de solicitudes aprobadas / Número total de solicitudes.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (RRLL) – Desarrollo tecnológico.
Calendario de ejecución	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia.
Calendario de seguimiento	Las partes acuerdan que la medida se aplicará desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad. No obstante, dado que el registro de datos e indicadores necesarios para su seguimiento requieren de la implementación de cambios tecnológicos que conllevarán un tiempo, el registro de los datos y seguimiento del cumplimiento de la medida no podrá realizarse hasta que la herramienta informática correspondiente no esté implantada (lo que se prevé será en el año tercero de vigencia del Plan). Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento que corresponda.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

➤ 12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 6 – EJERCICIO CORRESPONSABLE Y CONCILIACIÓN

MEDIDA 2. En caso de que dos personas soliciten la misma movilidad geográfica (una persona que tenga a cargo personas dependientes o situaciones parentales relacionadas con el régimen de visita de hijos/as y otras situaciones de guardia y custodia que recaiga en uno/a de los progenitores/as y la otra que no lo tenga), dar preferencia, en igualdad de condiciones, a la persona con dependientes a su cargo, debiendo en todo caso acreditarse la situación alegada.

Objetivo	Asegurar la igualdad de condiciones en toda la plantilla, teniendo en cuenta las necesidades de conciliación de cada persona trabajadora.
Destinatario	Personas trabajadoras que soliciten la movilidad geográfica.
Indicadores de seguimiento	Número de solicitudes aprobadas / Número total de solicitudes.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (RRLL) – Desarrollo tecnológico
Calendario de ejecución	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia.
Calendario de seguimiento	Las partes acuerdan que la medida se aplicará desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad. No obstante, dado que el registro de datos e indicadores necesarios para su seguimiento requieren de la implementación de cambios tecnológicos que conllevarán un tiempo, el registro de los datos y seguimiento del cumplimiento de la medida no podrá realizarse hasta que la herramienta informática correspondiente no esté implantada (lo que se prevé será en el año tercero de vigencia del Plan). Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento que corresponda.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

➤ 12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 6 – EJERCICIO CORRESPONSABLE Y CONCILIACIÓN

MEDIDA 3. Facilitar el cambio de turno, con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as u otras situaciones relacionadas en el convenio regulador, a padres o madres separados/as, divorciados/as o cuya guardia y custodia recaiga exclusivamente en un/a, siempre que se justifique debidamente dicha situación y que las necesidades organizativas y productivas de la empresa lo permitan.

Objetivo	Asegurar los derechos de conciliación de toda la plantilla.
Destinatario	Personas trabajadoras en estas circunstancias.
Indicadores de seguimiento	Número de solicitudes aprobadas / Número total de solicitudes.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (RRLL) – Desarrollo tecnológico
Calendario de ejecución	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia.
Calendario de seguimiento	Las partes acuerdan que la medida se aplicará desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad. No obstante, dado que el registro de datos e indicadores necesarios para su seguimiento requieren de la implementación de cambios tecnológicos que conllevarán un tiempo, el registro de los datos y seguimiento del cumplimiento de la medida no podrá realizarse hasta que la herramienta informática correspondiente no esté implantada (lo que se prevé será en el año tercero de vigencia del Plan). Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento que corresponda.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 6 – EJERCICIO CORRESPONSABLE Y CONCILIACIÓN

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

MEDIDA 1. Establecer una excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo, de hasta tres meses para las personas en trámites de adopción internacional, previa justificación documental.

Objetivo	Asegurar los derechos de conciliación de toda la plantilla.
Destinatario	Personas trabajadoras que soliciten la excedencia por la mencionada causa.
Indicadores de seguimiento	Número de excedencias concedidas.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (RRLL) – Desarrollo tecnológico.
Calendario de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento (tercera reunión).
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

➤ 12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 6 – EJERCICIO CORRESPONSABLE Y CONCILIACIÓN

MEDIDA 2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso retribuido por el tiempo imprescindible y necesario para el acompañamiento a consulta médica de especialista de su cónyuge o pareja de hecho, hijos menores de 16 años o ascendientes a su cargo. Este permiso será de aplicación para consultas en centros de sanidad pública. El disfrute del permiso se deberá preavisar con la antelación suficiente y justificarse documentalmente.

Objetivo	Asegurar los derechos de conciliación de toda la plantilla.
Destinatario	Personas trabajadoras en estas circunstancias.
Indicadores de seguimiento	- Número de solicitudes de permiso aprobadas / Número de solicitudes de permiso. - Número de personas que han solicitado el permiso (con indicación de su sexo), número de permisos disfrutados por cada persona y tiempo utilizado y parentesco de la persona a la que se ha acompañado.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos.
Calendario de ejecución	La medida se implantará conforme al siguiente calendario: - Durante un período inicial de 12 meses, se realizará una prueba piloto en los hoteles Royal Hideaway Corales Resort, Barceló Punta Umbría Beach Resort, Barceló Montecastillo, Barceló Málaga, Barceló Hamilton Menorca y Occidental Playa De Palma, donde se reconocerá hasta un máximo de 5 consultas al año. Durante este período, se recabará información estadística para valorar la eficacia de la medida, incluyendo el número de personas que han solicitado el permiso (con indicación de su sexo), número de permisos disfrutados por cada persona, tiempo utilizado y parentesco de la persona acompañada. Al finalizar este período, dicha información se remitirá a la Comisión de Seguimiento. - Una vez analizada la información, la Comisión de Seguimiento decidirá, en su caso, la implantación y extensión de la medida al resto de hoteles, así como posibles adaptaciones para mejorar su aplicación.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

➤ 12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 6 – EJERCICIO CORRESPONSABLE Y CONCILIACIÓN

MEDIDA 3. Se intentará facilitar, por motivos de conciliación debidamente justificados, los turnos seguidos frente a los turnos partidos, dejando éstos últimos solo para casos en los que organizativamente sean inviable el turno seguido.

Objetivo	Asegurar los derechos de conciliación de toda la plantilla.
Destinatario	Personas trabajadoras que justifiquen debidamente la necesidad.
Indicadores de seguimiento	Número de solicitudes aprobadas / Número total de solicitudes.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (RRLL) – Desarrollo tecnológico..
Calendario de ejecución	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia.
Calendario de seguimiento	Las partes acuerdan que la medida se aplicará desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad. No obstante, dado que el registro de datos e indicadores necesarios para su seguimiento requieren de la implementación de cambios tecnológicos que conllevarán un tiempo, el registro de los datos y seguimiento del cumplimiento de la medida no podrá realizarse hasta que la herramienta informática correspondiente no esté implantada (lo que se prevé será en el año tercero de vigencia del Plan). Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento que corresponda.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

➤ 12. Medidas y acciones previstas

MEDIDA 4. Ampliación del permiso retribuido de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho debidamente acreditada en un día natural respecto de lo que corresponda legalmente en cada caso y en dos días naturales respecto de lo que corresponda legalmente cuando existan hijos menores en periodo escolar (enseñanza obligatoria hasta los 16 años).

Objetivo	Mejorar las condiciones legales establecidas para estos casos.
Destinatario	Personas trabajadoras.
Indicadores de seguimiento	Permiso efectivamente implementado en la política interna de Barceló.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (RRLL) – Desarrollo tecnológico.
Calendario de ejecución	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

ÁREA 6 – EJERCICIO CORRESPONSABLE Y CONCILIACIÓN

MEDIDA 5. Ampliación del permiso retribuido de fallecimiento de hijo/a en un día natural respecto de lo que corresponda legalmente en cada caso.

Objetivo	Mejorar las condiciones legales establecidas para este caso.
Destinatario	Personas trabajadoras en esta situación.
Indicadores de seguimiento	Permiso efectivamente implementado en la política interna de Barceló.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (RRLL) – Desarrollo tecnológico.
Calendario de ejecución	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

➤ 12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 6 – EJERCICIO CORRESPONSABLE Y CONCILIACIÓN

MEDIDA 6. Ampliar de 3 a 4 años la excedencia por guarda legal de menores y de 2 a 4 años, la excedencia por cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho a cargo por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad que no desempeñen actividades. El plazo de reserva de puesto de trabajo será de 1 año. Transcurrido ese plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

Objetivo	Mejorar las condiciones legales establecidas para este caso.
Destinatario	Personas trabajadoras.
Indicadores de seguimiento	Medida efectivamente implementada en la política interna de Barceló.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (RRLL).
Calendario de ejecución	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

➤ 12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 6 – EJERCICIO CORRESPONSABLE Y CONCILIACIÓN

MEDIDA 7. Posibilidad de que las personas trabajadoras acumulen los distintos periodos de vacaciones en un solo periodo de disfrute para poder atender situaciones de: (a) dependencia reconocida por el órgano competente en la materia en cada Comunidad Autónoma (por ejemplo, Consejería de Familia y Asuntos Sociales, Consejería de Inclusión social, etc.) o (b) de bajas por IT con una duración prevista superior a 6 meses, en ambos casos de hijos, cónyuge o pareja de hecho. En dichos supuestos deberá acreditarse tanto la relación de parentesco (por ejemplo, con libro de familia) como la dependencia (con el informe de dependencia expedido por el órgano competente) como la situación de IT por un período estimado de más de 6 meses (con el parte de baja en el que conste la previsión temporal o, en su caso, con informe expedido por facultativo de la sanidad pública o Mutua Colaboradora con la Seguridad Social).

Objetivo	Mejorar las condiciones legales establecidas para este caso.
Destinatario	Personas trabajadoras.
Indicadores de seguimiento	1. Personas trabajadoras informadas de esta medida. 2. Número de solicitudes aprobadas / Número de solicitudes 3. Número de solicitudes rechazadas por no cumplir los requisitos establecidos
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (RRLL).
Calendario de ejecución	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 7. – INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Acción **a) Emprender acciones positivas para que las mujeres participen** en aquellos puestos o áreas en los que se encuentran subrepresentadas.

MEDIDA 1. Adoptar acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer para fomentar la contratación de mujeres, especialmente en aquellos puestos donde estén infrarrepresentadas.

Objetivo	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
Destinatario	Mujeres trabajadoras.
Indicadores de seguimiento	Acuerdos adoptados con los organismos/entidades.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (RRLL) – (CyGT)
Calendario de ejecución	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

ÁREA 7 – INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

MEDIDA 2. Implantación de planes específicos de capacitación para mujeres y medidas para superar los sesgos de género en los colectivos en los que las mujeres estén infrarrepresentadas en las promociones.

Objetivo	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las promociones.
Destinatario	Mujeres trabajadoras.
Indicadores de seguimiento	Creación de un plan de formación específico.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (CyGT) – (F-EXyCI)
Calendario de ejecución	Durante el segundo año de vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento (en la segunda reunión anual).
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 7 – INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

MEDIDA 3. Fomentar la formación específica / técnica y el desarrollo profesional de las mujeres para ocupar puestos de mayor responsabilidad. Promover, junto a la Dirección de Negocio, un programa de detección del talento femenino con proyección de desarrollo, según el diagnóstico de su desempeño por su manager, para formarles en habilidades de liderazgo con el propósito de conseguir a futuro una mayor y ecuánime representación femenina en puestos directivos.

Objetivo	Promover la igualdad de oportunidades específicamente en puestos de mayor responsabilidad.
Destinatario	Mujeres trabajadoras.
Indicadores de seguimiento	Creación de programas de planes de carrera individuales.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (CyGT) – (F-EXyCI).
Calendario de ejecución	Durante el tercer año de vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento (en la cuarta reunión anual).
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

Acción b) Difundir el interés de Barceló en contratar a mujeres en puestos o áreas en las que tienen menor representación.

MEDIDA 1. Realizar campañas o publicaciones animando a mujeres a incorporarse a áreas de Barceló en las que están subrepresentadas.

Objetivo	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
Destinatario	Mujeres trabajadoras.
Indicadores de seguimiento	Campañas o publicaciones realizadas.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (F-EXyCI).
Calendario de ejecución	Durante el primer semestre de vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión de la Comisión de Seguimiento a los 6 meses de vigencia del Plan.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 8 – RETRIBUCIONES

ÁREA 8. – RETRIBUCIONES

Acción **a) Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres** por el desempeño de trabajos de igual valor.

MEDIDA 1. Revisar la estructura salarial de cada una de las sociedades y los diferentes conceptos salariales y extrasalariales existentes en las mismas, con el fin de trabajar en una mejora con el objetivo de crear una nueva categorización para la unificación de conceptos salariales y extrasalariales definidos y relacionados para los estudios retributivos.

Objetivo	Lograr una mayor transparencia y equidad retributiva.
Destinatario	Personas trabajadoras.
Indicadores de seguimiento	Creación de nueva categorización de conceptos de nómina.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (RRLL).
Calendario de ejecución	Durante el segundo año de vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

MEDIDA 2. Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la evolución de la equidad retributiva.

Objetivo	Lograr una mayor transparencia y equidad retributiva.
Destinatario	Personas trabajadoras.
Indicadores de seguimiento	Información sobre equidad retributiva proporcionada a la Comisión de Seguimiento.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (RRLL).
Calendario de ejecución	Anualmente.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

➤ 12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 8 – RETRIBUCIONES

MEDIDA 3. Realizar una comparativa, por géneros, de la cuantía máxima que pueden percibir los empleados respecto al incentivo/variable.

Objetivo	Analizar la cuantía máxima de los incentivos/variables que pueden percibir las personas trabajadoras, diferenciando por género, con el fin de identificar posibles desigualdades y trabajar en la promoción de la igualdad de oportunidades.
Destinatario	Personas trabajadoras.
Indicadores de seguimiento	Informe comparativo realizado.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (RRLL).
Calendario de ejecución	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

MEDIDA 4. Garantizar la objetividad de los conceptos salariales que definen la estructura salarial en la empresa y revisar y compartir con la Comisión de seguimiento los criterios de los conceptos salariales variables (incentivos y comisiones)

Objetivo	Lograr una mayor transparencia y equidad retributiva.
Destinatario	Personas trabajadoras.
Indicadores de seguimiento	Política que establezca los criterios para percibir retribuciones variables.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (RRLL).
Calendario de ejecución	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

➤ 12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 8 – RETRIBUCIONES

MEDIDA 5. En aquellas sociedades en las que exista aplicación de diferentes convenios colectivos, el nivel de análisis del registro será por convenio de aplicación y no por sociedad, realizándose el primero de dichos análisis a los dos años de vigencia plan (entendiendo que el plan tendrá una vigencia de 4 años).

Objetivo	Disponer de información retributiva más precisa para analizar posibles desviaciones por género.
Destinatario	Personas trabajadoras.
Indicadores de seguimiento	Registros realizados por convenio colectivo.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (RRLL).
Calendario de ejecución	Cada dos años.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

MEDIDA 6. Convocar a la comisión negociadora ante un posible cambio en la normativa para adoptar los acuerdos en su caso necesarios.

Objetivo	Hacer participe a la Comisión de Seguimiento de aquellas decisiones que puedan tener incidencia en igualdad de género.
Destinatario	Comisión de Seguimiento.
Indicadores de seguimiento	Comunicación a la Comisión del cambio normativo.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (RRLL).
Calendario de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad, siempre que proceda.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

➤ 12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 8 – RETRIBUCIONES

MEDIDA 7. Trabajar durante la vigencia del Plan en la reducción de las brechas no justificadas. En concreto, en aquellos casos en los que la auditoría revele puestos de igual valor con diferencias retributivas no justificadas 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 su caso, las posibles medidas correctoras.

Objetivo	Lograr una mayor transparencia y equidad retributiva.
Destinatario	Personas trabajadoras.
Indicadores de seguimiento	1. Justificación de brechas iguales o superiores al 20%. 2. Propuesta de medidas correctoras que procedan.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (RRLL).
Calendario de ejecución	Anualmente.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

MEDIDA 8. Revisar las políticas de Barceló en todo lo relativo a los complementos salariales que estén condicionados a la productividad, a la presencia en el trabajo y al absentismo, de forma que se asegure que se contempla que los días de permiso de paternidad, maternidad, acumulación por lactancia, suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia al igual que las faltas de las trabajadoras víctimas de violencia de género no se considerarán absentismo y/o contarán como días efectivamente. De esta manera no se penaliza económicamente esta situación.

Objetivo	Garantizar la igualdad de oportunidades y los mismos derechos económicos a todas las personas trabajadoras.
Destinatario	Personas trabajadoras en las situaciones anteriormente descritas.
Indicadores de seguimiento	Política que establezca los criterios para percibir complementos salariales con expresa indicación de que estas circunstancias no computan a los efectos de absentismo.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (RRLL).
Calendario de ejecución	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

➤ 12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 9 – PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

ÁREA 9. – PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Acción **a) Asegurar que las personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.**

MEDIDA 1. Difundir el Protocolo de prevención y de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo.

Objetivo	Difundir por los canales habituales de comunicación interna el protocolo.
Destinatario	Personas trabajadoras.
Indicadores de seguimiento	Difusión del Protocolo.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (F-EXyCI).
Calendario de ejecución	Durante el primer mes de vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión de la Comisión de Seguimiento a los 6 meses de vigencia del Plan.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo. No será necesario disponer de recursos humanos adicionales.

MEDIDA 2. Realizar campañas o guías informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a toda la plantilla sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en las que se incluyan, entre otros contenidos, situaciones de acoso, de los canales de difusión del Protocolo y de denuncias de las situaciones que se produzcan, la tipificación de las medidas sancionadoras por acoso sexual y por razón de sexo en el régimen disciplinario, y en general, de los aspectos esenciales recogidos en el procedimiento de prevención y actuación.

Objetivo	Garantizar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.
Destinatario	Personas trabajadoras.
Indicadores de seguimiento	Difusión de campañas / guías informativas.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos.
Calendario de ejecución	Anualmente durante la vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento..
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo. Podría ser necesario dedicar recursos humanos extraordinarios para la realización de dichas campañas y para la llevanza del registro.

➤ 12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 9 – PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Acción **b) Desarrollar acciones de acompañamiento a las víctimas** para que dispongan de herramientas para superar las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo

MEDIDA 1. Informar a las víctimas de acoso de la existencia de servicios de apoyo psicosocial y/o acompañamiento para su recuperación.

Objetivo	Garantizar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.
Destinatario	Víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo.
Indicadores de seguimiento	Inclusión de esta información en el Informe de acoso que se entregue a la víctima de acoso.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (RRLL) - (PRL).
Calendario de ejecución	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	Será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se requerirá asesoramiento externo.

Acción **c) Impartir formación específica sobre el protocolo del acoso sexual y el acoso por razón de sexo** a toda la plantilla, y especialmente a mandos o personal responsable de equipos.

MEDIDA 1. Se impartirá una formación presencial-telemática específica a los/las componentes de la Comisión de prevención e instrucción del acoso sexual y el acoso por razón de sexo (es decir, que el formador la impartirá en directo, aunque la formación podrá impartirse online a través de Teams, Zoom o herramientas similares).

Objetivo	Garantizar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.
Destinatario	Comisión de prevención e instrucción del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
Indicadores de seguimiento	Formación presencial-telemática impartida.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (F-EXyCI).
Calendario de ejecución	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad. Asimismo, se impartirá a cada nueva incorporación posterior a la realización de estas acciones formativas.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	Será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se requerirá asesoramiento externo.

➤ 12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 9 – PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDA 2. Se impartirá una formación específica y presencial-telemática sobre el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo a las personas responsables en cada uno de los centros de trabajo, con la finalidad de realizar un trabajo óptimo frente a posibles casos que pudieran producirse en sus centros de trabajo. La formación se podrá realizar mediante píldoras o de la forma que se estime desde formación, no teniendo porqué impartirse en directo.

Objetivo	Garantizar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.
Destinatario	Personas responsables en los centros de trabajo.
Indicadores de seguimiento	Formación presencial-telemática impartida.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (F-EXyCI).
Calendario de ejecución	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad. Asimismo, se impartirá a cada nueva incorporación posterior a la realización de estas acciones formativas.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	Será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se requerirá asesoramiento externo.

MEDIDA 3. Formar específicamente a los delegados y delegadas de prevención, y al personal de gestión de equipos en prevención del acoso sexual y por razón de sexo, con un módulo dentro de la formación obligatoria en PRL. La formación se podrá realizar mediante píldoras o de la forma que se estime desde formación. Se podrá realizar mediante píldoras o de la forma que se estime desde formación, no teniendo porqué impartirse en directo.

Objetivo	Garantizar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.
Destinatario	Delegados y delegadas de prevención y personal de gestión de equipos en prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Indicadores de seguimiento	Módulo impartido dentro de la formación obligatoria en PRL.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (F-EXyCI).
Calendario de ejecución	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad. Asimismo, se impartirá a cada nueva incorporación posterior a la realización de estas acciones formativas.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	Será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se requerirá asesoramiento externo.

➤ 12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 10 – VIOLENCIA DE GÉNERO

ÁREA 10. – VIOLENCIA DE GÉNERO

Acción a) **Aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres trabajadoras víctimas** de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida a su protección.

MEDIDA 1. Explorar contactos con asociaciones de víctimas de violencia de género para facilitar acuerdos de colaboración.

Objetivo	Facilitar acuerdos de colaboración que permitan mejorar la atención y el apoyo a las víctimas.
Destinatario	Víctimas de violencia de género y asociaciones que las representan.
Indicadores de seguimiento	Acuerdos adoptados con las asociaciones.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (RRLL) – (CyGT).
Calendario de ejecución	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

➤ 12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 10 – VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDA 2. Difusión entre la plantilla de un folleto informativo para la concienciación e información de la legislación vigente y las medidas contenidas en el presente Plan de Igualdad en materia de violencia de género.

Objetivo	Accesibilidad de toda la plantilla a la información relativa a violencia de género.
Destinatario	Personas trabajadoras.
Indicadores de seguimiento	Folleto informativo emitido.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (RRLL) – (F-EXyCI).
Calendario de ejecución	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

Acción b) Desarrollar iniciativas de comunicación que promuevan la sensibilización sobre la violencia de género.

MEDIDA 1. Incluir en las formaciones impartidas a la plantilla contenido que sensibilice sobre la violencia de género.

Objetivo	Formar y sensibilizar a la plantilla sobre la violencia de género.
Destinatario	Personas trabajadoras.
Indicadores de seguimiento	Inclusión de módulo de violencia de género en las formaciones.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (F-EXyCI).
Calendario de ejecución	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad y, en adelante.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 10 – VIOLENCIA DE GÉNERO

Acción **c) Mejorar los derechos legalmente establecidos** para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección.

MEDIDA 1. Facilitar a las víctimas de violencia de género, siempre por causas justificadas y debidamente acreditadas y en la medida en que la situación productiva y organizativa lo permita, el cambio del período vacacional dentro del año natural.

Objetivo	Asegurar el disfrute efectivo del periodo vacacional de las víctimas de violencia de género.
Destinatario	Personas trabajadoras víctimas de violencia de género.
Indicadores de seguimiento	Personas víctimas de violencia de género que han cambiado su periodo vacacional / Personas víctimas de violencia de género que han solicitado cambiar su periodo vacacional.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (RRLL).
Calendario de ejecución	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

MEDIDA 2. En el caso de que víctima y maltratador tengan relación laboral en la Empresa, la misma adoptará las medidas necesarias para que no coincidan en tiempo y lugar.

Objetivo	Evitar a toda costa situaciones de incomodidad/violentas para la víctima de violencia de género.
Destinatario	Personas trabajadoras víctimas de violencia de género.
Indicadores de seguimiento	Relación de medidas adoptadas en estos casos (de existir).
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (RRLL) - (PRL).
Calendario de ejecución	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

➤ 12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 10 – VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDA 3. Ayuda económica a la trabajadora víctima de violencia de género y de violencia sexual, debidamente acreditada, que decida trasladarse del centro de trabajo o localidad, siempre que mantenga su relación laboral con la Empresa. La ayuda consistirá en abonarle los gastos de mudanza con un límite de 1.000 euros, que se le abonará contra factura en una sola ocasión. Además, se aumentará en 1 día, si la trabajadora víctima de violencia de género así lo solicitase, el permiso retribuido por cambio de domicilio, debidamente acreditado, independientemente del convenio de aplicación.

Objetivo	Contribuir y facilitar la adaptación de las nuevas circunstancias de la víctima de violencia de género.
Destinatario	Personas trabajadoras víctimas de violencia de género en esta situación.
Indicadores de seguimiento	1. Personas trabajadoras víctimas de violencia de género que han recibido esta ayuda económica / Personas trabajadoras víctimas de violencia de género en esta situación. 2. Personas trabajadoras víctimas de violencia de género que han disfrutado del día adicional de permiso / Personas trabajadoras víctimas de violencia de género en esta situación.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (RRLL)
Calendario de ejecución	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

➤ 12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 10 – VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDA 4. Establecer una excedencia con reserva del puesto de trabajo de duración máxima de un año para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Objetivo	Contribuir y facilitar la adaptación de las nuevas circunstancias de la víctima de violencia de género.
Destinatario	Personas trabajadoras víctimas de violencia de género en esta situación.
Indicadores de seguimiento	1. Inclusión de esta excedencia en <i>Workday</i>. 2. Personas trabajadoras víctimas de violencia de género que han disfrutado de esta excedencia
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (RRLL).
Calendario de ejecución	Cada dos años.
Calendario de seguimiento	Las partes acuerdan que la medida se aplicará desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad. No obstante, dado que el registro de datos e indicadores necesarios para su seguimiento requieren de la implementación de cambios tecnológicos que conllevarán un tiempo, el registro de los datos y seguimiento del cumplimiento de la medida no podrá realizarse hasta que la herramienta informática correspondiente no esté implantada (lo que se prevé será en el año tercero de vigencia del Plan). Los resultados del indicador de seguimiento serán tratados en la reunión de la Comisión de Seguimiento que corresponda.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

➤ 12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 11 – SALUD LABORAL

ÁREA 11. – SALUD LABORAL

Acción a) **Incluir la dimensión de género** en las políticas relacionadas con la salud laboral.

MEDIDA 1. Revisar las evaluaciones de riesgos para que se consideren de forma diferenciada los riesgos a los que se exponen los hombres y las mujeres.

Objetivo	Conocimiento diferenciado por sexos de los riesgos en materia de salud laboral .
Destinatario	Personas trabajadoras.
Indicadores de seguimiento	Evaluaciones de riesgos revisadas.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (PRL)
Calendario de ejecución	Durante la vigencia del Plan de Igualdad conforme al calendario establecido para la evaluación de riesgos en los centros de trabajo.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

MEDIDA 2. Promover una campaña de concienciación e información sobre los beneficios de la realización de pruebas preventivas vinculadas con enfermedad más comunes en cada uno de los sexos (por ejemplo, el cáncer de mama en la mujer).

Objetivo	Fomento de la concienciación e información sobre salud.
Destinatario	Personas trabajadoras.
Indicadores de seguimiento	Realización y difusión de campaña.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (PRL) – (F-EXyCI).
Calendario de ejecución	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo. No será necesario disponer de recursos humanos adicionales.

12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 11 – SALUD LABORAL

Acción b) Desarrollar acciones que tengan en cuenta la protección del embarazo y la lactancia.

MEDIDA 1. Diseñar un protocolo de riesgo de embarazo y lactancia natural entre las personas trabajadoras de Barceló en el que, a través de los servicios de prevención de riesgos laborales, se identifiquen las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción asistida, para las mujeres embarazadas o para aquellas en periodo de lactancia natural y se establezcan las medidas preventivas necesarias para la eliminación o control bajo condiciones inocuas de los riesgos identificados.

Objetivo	Diseñar un protocolo de riesgo por embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras.
Destinatario	Personas trabajadoras.
Indicadores de seguimiento	Protocolo efectivamente diseñado.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (PRL).
Calendario de ejecución	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

MEDIDA 2. Incluir en dicho Protocolo información específica respecto de la posibilidad de que, respecto de las mujeres embarazadas que por razón de su estado no pudieran desempeñar las tareas propias de su puesto, se pueda valorar la posibilidad de adaptar su puesto a sus circunstancias actuales y, si no es posible, hacer un cambio de puesto a uno compatible con su estado y aptitudes y si no existe un puesto compatible y libre de riesgos, solicitar la baja por riesgo durante el embarazo.

Objetivo	Adaptación del entorno cotidiano a las mujeres embarazadas.
Destinatario	Mujeres embarazadas.
Indicadores de seguimiento	Existencia de uniformes para mujeres embarazadas.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (PRL) – Compras.
Calendario de ejecución	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 11 – SALUD LABORAL

Acción c) Garantizar la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as en atención a las diferencias entre uno y otro sexo.

MEDIDA 1. Asegurar la adecuación ergonómica del mobiliario, utensilios, y EPIS que utiliza la plantilla en sus tareas cotidianas, a las características corporales específicas de mujeres y hombres. En concreto, se adaptará el uniforme de las mujeres embarazadas.

Objetivo	Adaptación del entorno cotidiano a las mujeres embarazadas.
Destinatario	Mujeres embarazadas.
Indicadores de seguimiento	Existencia de uniformes para mujeres embarazadas.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (PRL) – Compras.
Calendario de ejecución	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

Acción d) Facilitar la asistencia a revisiones médicas.

MEDIDA 1. Facilitar para aquellas personas trabajadoras que lo soliciten, con enfermedades graves o de revisión crónica, el cambio de turno de trabajo, o forma de trabajo en esos días para que puedan asistir a consultas médicas o pruebas diagnósticas, siempre y cuando se justifique debidamente y sea viable desde un punto de vista productivo y/o organizativo.

Objetivo	Adaptar, en la medida de lo posible, la organización del trabajo a las personas trabajadoras con enfermedades graves o de revisión crónica.
Destinatario	Personas trabajadoras con enfermedades graves o de revisión crónica.
Indicadores de seguimiento	Cambios de turno o medidas efectivamente implementadas / Número de personas que las solicitan.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (RRLL).
Calendario de ejecución	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 12 – SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

ÁREA 12. – SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

Acción a) **Fomentar el uso de un lenguaje no sexista** en todos los comunicados que se realicen en Barceló.

MEDIDA 1. Revisar de forma periódica el lenguaje, las imágenes y los recursos visuales que se utilizan tanto en las comunicaciones internas (manual de acogida, tabloneros, comunicados, circulares, correo interno, comunicaciones con clientes y proveedores, página web, etc.) como en las comunicaciones externas (ofertas de empleo, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género y que no contienen estereotipos de género.

Objetivo	Asegurar la neutralidad respecto al género y la no perpetuación de los estereotipos de género.
Destinatario	Equipo de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Comunicaciones internas y externas revisadas.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (F-EXyCI).
Calendario de ejecución	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

MEDIDA 2. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de Barceló (tanto comunicación interna como externa) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.

Objetivo	Asegurar la neutralidad respecto al género del personal encargado de los medios de comunicación.
Destinatario	Equipo de Recursos Humanos (F-EXyCI).
Indicadores de seguimiento	Comunicaciones internas y externas emitidas.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (F-EXyCI).
Calendario de ejecución	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad y, en adelante.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión de la Comisión de Seguimiento a los 6 meses de vigencia.
Recursos económicos	Será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se requerirá asesoramiento externo.

12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 12 – SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

Acción **b)** Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.

MEDIDA 1. Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, haciendo visible el compromiso de Barceló con la igualdad de oportunidades tanto respecto de la plantilla como respecto de empresas colaboradoras y proveedoras.

Objetivo	Informar a toda la plantilla y empresas colaboradoras y proveedoras sobre la igualdad de oportunidades y el compromiso de Barceló a este respecto.
Destinatario	Personas trabajadoras.
Indicadores de seguimiento	Página web modificada y revisada.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (F-EXyCI) – Desarrollo tecnológico.
Calendario de ejecución	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

MEDIDA 2. Difundir dentro de Barceló, la existencia de personas responsables de igualdad, facilitando su contacto (dirección de correo electrónico, teléfono, etc.) para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con la igualdad de oportunidades y con el Plan de igualdad, comprometiéndose a darles solución.

Objetivo	Asegurar la transparencia y compromiso de Barceló en materia de igualdad.
Destinatario	Personas trabajadoras.
Indicadores de seguimiento	Comunicaciones realizadas incluyendo la información de contacto.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (F-EXyCI).
Calendario de ejecución	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión de la Comisión de Seguimiento a los 6 meses de vigencia.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

➤ 12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 12 – SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

MEDIDA 3. Publicitar en las ofertas de trabajo (tanto internas como externas) el compromiso de Barceló sobre igualdad de oportunidades.

Objetivo	Asegurar la transparencia y compromiso de Barceló en materia de igualdad.
Destinatario	Personas receptoras de las ofertas de trabajo.
Indicadores de seguimiento	Inclusión del compromiso de igualdad en las ofertas de trabajo.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (CyGT).
Calendario de ejecución	Durante el primer semestre de vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión de la Comisión de Seguimiento a los 6 meses de vigencia
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

➤ 12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 13. – INFORMACIÓN QUE, COMO MÍNIMO, DEBERÁ SER FACILITADA A LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, PARA EVALUAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE IGUALDAD

Acción a) Selección y contratación.

MEDIDA 1. Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos, para su traslado a la Comisión de Seguimiento.

Objetivo	Disponer de información estadística, desagregada por sexo en los diferentes puestos para su traslado a la Comisión de Seguimiento para favorecer la presencia equilibrada entre ambos sexos.
Destinatario	Personas trabajadoras y equipos de selección.
Indicadores de seguimiento	Porcentaje de puestos ocupados por mujeres y hombres en cada nivel jerárquico de la organización.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (RRLL) – Desarrollo tecnológico – Análisis de datos.
Calendario de ejecución	Anualmente.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

ÁREA 13 – INFORMACIÓN QUE, COMO MÍNIMO, DEBERÁ SER FACILITADA A LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, PARA EVALUAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE IGUALDAD

Acción b) Formación.

MEDIDA 1. Informar a la Comisión de Seguimiento de los resultados desagregados por sexo de las formaciones realizadas en el año informadas en la herramienta (participación de mujeres y hombres por tipo de cursos, horas y según el grupo profesional).

Objetivo	Llevar un seguimiento sobre las formaciones impartidas por género.
Destinatario	Equipo de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Disponer de los % de hombres y mujeres que participan en las acciones formativas, media de las horas recibidas y según el grupo profesional para poder reflejarlos en los pertinentes informes de seguimiento.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (RRLL) – Desarrollo tecnológico – Análisis de datos.
Calendario de ejecución	Anualmente.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

➤ 12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 13 – INFORMACIÓN QUE, COMO MÍNIMO, DEBERÁ SER FACILITADA A LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, PARA EVALUAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE IGUALDAD

Acción c) Promoción.

MEDIDA 1. Realización de un seguimiento anual por grupos profesionales y puestos de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional, categoría profesional, puesto de origen y de destino, tipo de contrato y jornada, y valorar los motivos por los cuales las mujeres no han accedido a determinados puestos de trabajo, analizando las principales barreras existentes, para poder minimizarlas.

Objetivo	Llevar un seguimiento de la evolución de los procesos de promoción en aspectos referentes al tipo de contrato, tipo de promoción, modalidad de jornada y puesto de trabajo en cuestión.
Destinatario	Equipo de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Informe anual de los procesos de promoción llevados a cabo desagregadas por sexo, indicando grupo profesional, categoría profesional, puesto de origen y de destino, tipo de contrato y jornada incluyendo los resultados de dichos procesos y analizando, en los casos en los que proceda, los motivos por los que mujeres no han accedido a dichos puestos.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (F-EXyCI).
Calendario de ejecución	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

➤ 12. Medidas y acciones previstas

MEDIDA 2. Disponer de información estadística y realizar seguimiento periódico de la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad.

Objetivo	Disponer de información estadística que garantice la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres para puestos de responsabilidad.
Destinatario	Mujeres trabajadoras.
Indicadores de seguimiento	Número de mujeres en puestos de responsabilidad / Número total de personas en puestos de responsabilidad.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (RRLL) – Desarrollo tecnológico – Análisis de datos.
Calendario de ejecución	Anualmente.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

ÁREA 13 – INFORMACIÓN QUE, COMO MÍNIMO, DEBERÁ SER FACILITADA A LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, PARA EVALUAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE IGUALDAD

MEDIDA 3. Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de seguimiento.

Objetivo	Disponer de información estadística, desagregada por sexo en procesos de selección para las diferentes promociones para su traslado a la Comisión de Seguimiento para favorecer la presencia equilibrada entre ambos sexos.
Destinatario	Personas trabajadoras y equipos de selección.
Indicadores de seguimiento	Porcentaje de puestos ocupados por mujeres y hombres en cada nivel jerárquico de la organización.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (RRLL) – Desarrollo tecnológico – Análisis de datos.
Calendario de ejecución	Anualmente.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

➤ 12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 13 – INFORMACIÓN QUE, COMO MÍNIMO, DEBERÁ SER FACILITADA A LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, PARA EVALUAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE IGUALDAD

Acción d) Ejercicio corresponsable y conciliación.

MEDIDA 1. Revisar anualmente y analizar por sexo, la información sobre los permisos, suspensiones de contrato y excedencias, solicitados por motivos familiares, anotando si es contrato temporal, fijo/discontinuo y/o con reducción de jornada, y su relación con el disfrute de permisos, promociones, ascensos y acceso a formación. Debido al volumen de trabajo que implica, se calendizará de forma continuada a lo largo del año.

Objetivo	Revisar y analizar anualmente la información sobre permisos, suspensiones de contrato y excedencias por motivos familiares, evaluando su relación con promociones, ascensos y acceso a formación, y detectando posibles desigualdades de género.
Destinatario	Equipo de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	1. Número de permisos y excedencias por motivos familiares desglosados por sexo, tipo de contrato y reducción de jornada, frecuencia y duración de los permisos. 2. Número de personas trabajadoras en esta situación que han accedido a formaciones / Número de personas trabajadoras en esta situación. 3. Número de personas trabajadoras en esta situación que han accedido a promociones / Número de personas trabajadoras en esta situación.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (RRLL) – Desarrollo tecnológico – Análisis de datos
Calendario de ejecución	Anualmente.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

➤ 12. Medidas y acciones previstas

MEDIDA 2. Recabar periódicamente la información necesaria para vigilar que el ejercicio de derechos de conciliación no conlleve perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales.

Objetivo	Disponer de información que asegure la vigilancia y el respeto de los derechos de conciliación, sin que el ejercicio de estos suponga un perjuicio en algún sentido.
Destinatario	Equipo de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de personas promocionadas ejerciendo derechos de conciliación / Número total de promociones.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (RRLL) – Desarrollo tecnológico – Análisis de datos.
Calendario de ejecución	Anualmente.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

ÁREA 13 – INFORMACIÓN QUE, COMO MÍNIMO, DEBERÁ SER FACILITADA A LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, PARA EVALUAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE IGUALDAD

MEDIDA 3. Se recopilará información relativa al número de solicitudes de guarda legal y el número de aceptaciones.

Objetivo	Disponer de información relacionada con las situaciones de guarda legal para garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.
Destinatario	Equipo de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Número de solicitudes de guarda legal aceptadas / Número total de solicitudes de guarda legal.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (RRLL) – Desarrollo tecnológico – Análisis de datos.
Calendario de ejecución	Anualmente.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

➤ 12. Medidas y acciones previstas

Acción e) Infrarrepresentación femenina.

MEDIDA 1. Disponer de información estadística sobre la presencia de hombres y mujeres en los diferentes grupos profesionales y puestos directivos para realizar un seguimiento sobre la evolución de la composición por sexos de la plantilla que será entregada a la Comisión de Igualdad anualmente.

Objetivo	Disponer de información estadística, desagregada por sexo en los diferentes grupos profesionales y puestos directivos para su traslado a la Comisión de Igualdad.
Destinatario	Equipo de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Porcentaje de puestos directivos ocupados por mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (RRLL) – Desarrollo tecnológico – Análisis de datos.
Calendario de ejecución	Anualmente.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

ÁREA 13 – INFORMACIÓN QUE, COMO MÍNIMO, DEBERÁ SER FACILITADA A LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, PARA EVALUAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE IGUALDAD

Acción f) Prevención acoso sexual y acoso por razón de sexo.

MEDIDA 1. Informar a la Comisión de Seguimiento de todos los casos de acoso denunciados e investigados y resolución final.

Objetivo	Informar sobre todos los casos de acoso y su estado a la Comisión de Seguimiento.
Destinatario	Equipo de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	Informe que recopile el número de denuncias por acoso, número de investigados y resolución.
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (RRLL) – (PRL) - Desarrollo tecnológico – Análisis de datos.
Calendario de ejecución	Anualmente.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

➤ 12. Medidas y acciones previstas

ÁREA 13 – INFORMACIÓN QUE, COMO MÍNIMO, DEBERÁ SER FACILITADA A LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, PARA EVALUAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE IGUALDAD

Acción g) Salud laboral.

MEDIDA 1. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan sobre la siniestralidad y enfermedades profesionales desagregada por sexos.

Objetivo	Disponer de información desagregada por sexos del Plan sobre la siniestralidad y enfermedades profesionales.
Destinatario	Equipo de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento	1. Tasa de accidentes de trabajo 2. Tasa de enfermedades profesionales
Responsable	Equipo de Recursos Humanos (RRLL) – (PRL) - Desarrollo tecnológico – Análisis de datos.
Calendario de ejecución	Anualmente.
Calendario de seguimiento	Los resultados del indicador de seguimiento de la presente medida serán tratados en la reunión anual de la Comisión de Seguimiento.
Recursos económicos	No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente. Coste bajo.

Comisión de seguimiento y evaluación



➤ 13. Comisión de seguimiento y evaluación

El artículo 46 de la LO 3/2007 establece que los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de los objetivos fijados. Por tanto, se regula normativamente la necesidad de que los planes de igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La fase de seguimiento y evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá **conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas** de actuación durante y tras su desarrollo e implementación.

Objetivos

- Efectuar el debido control de las acciones contempladas en el presente Plan de Igualdad con el fin de que se ajusten a tiempo y forma previstos.
- Conocer las dificultades que se presenten durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir mejor al funcionamiento del Plan de Igualdad.

- Evaluar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan de Igualdad.
- Valorar el Plan de Igualdad y la igualdad de oportunidades en la organización.

Personal responsable

El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad será realizado por las personas y los departamentos responsables del desarrollo de cada acción con intervención de los componentes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

➤ 13. Comisión de seguimiento y evaluación

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de Barceló estará formada por las personas que se nombren por medio del Acta firmada en el acto de constitución de la Comisión, en la que se regula además el funcionamiento de la misma y que serán los siguientes:

Por la **Parte Social** y teniendo en cuenta los porcentajes de representatividad que consta en el acta de constitución de la comisión de igualdad, de fecha 24/02/2024, le correspondería para una comisión de seguimiento de seis miembros:

- **CCOO:** 50,30%
- **UGT:** 35,06%
- **SB:** 14,63

En representación del sindicato **CCOO**:

- **Josefa Pan Afanador**
- **Elena Casañ Camarena**
- **Antonio Soria Hernández**

En representación del **sindicato UGT**:

- **Magdalena María Plata Plata**
- **Encarnación Sánchez García**

En representación del **sindicato SB**:

- **Qing Lin**

Por la Parte **Empresarial**:

- **Sonia Álvarez**
- **Dani Pascual**
- **Victoria Rodríguez**
- **Cristina de Andrés**
- **Maria del Carmen Oliver**
- **Miguel Ángel Romero Colado**

➤ 13. Comisión de seguimiento y evaluación

Las Partes podrán estar asesoradas por personas que tendrán voz, pero no voto.

La empresa **reconocerá las horas sindicales necesarias** a las personas titulares (comunicadas con la antelación suficiente y previa justificación de la necesidad de las mismas), que no computarán al crédito horario habitual de la RLPT, con el objetivo de preparar las reuniones previas a la comisión de seguimiento. Las reuniones con la empresa no computarán dentro de este crédito horario.

La solicitud de dichas horas se realizará por correo electrónico al responsable de cada persona, incluyendo en copia en el correo a Miguel Angel Romero Colado (ma.romero.colado@barcelo.com) y a Elena Navarro (e.navarro@barcelo.com), indicando en el correo los días y horas necesarios así como la justificación.

Asimismo, esta Comisión tendrá la **responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad** asumiendo las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.

- Elaboración de un informe anual que analizará la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

Sustitución de las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación:

- Las personas que integren la Comisión de seguimiento serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.
- Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de seguimiento y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el sindicato al cual represente la persona a sustituir.
- En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta de la Comisión de seguimiento que corresponda su sustitución.

➤ 13. Comisión de seguimiento y evaluación

Calendario

El seguimiento se realizará en los plazos establecidos para cada medida en el apartado anterior. Se iniciará al principio, con las primeras actuaciones y continuará hasta la terminación de las que están estipuladas en el Plan de Igualdad. Conforme a lo establecido en el calendario, se celebrará una reunión anual al término de cada año de vigencia anual. Adicionalmente, se celebrará una reunión extraordinaria a los 6 meses desde la inscripción del Plan de Igualdad.

Asimismo, se realizará un informe al término de cada año de vigencia del Plan de Igualdad, que medirá el impacto de cada una de las medidas implementadas en las Sociedades, aportando la documentación necesaria que garantice un correcto seguimiento por la Comisión.

Procedimiento

En la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan de Igualdad.
- El grado de ejecución de las medidas.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.

- La identificación de posibles acciones futuras.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deberán tener en cuenta los siguientes aspectos:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.
- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades.
- Los cambios en la cultura: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de Recursos Humanos, etc.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Procedimiento de modificación



➤ 14. Procedimiento de modificación

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Para el supuesto de que concurriese cualquier circunstancia anteriormente relacionada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación deberá reunirse en el improrrogable plazo de 15 días, reunión que tendrá como principal objetivo determinar y definir los pasos a seguir para modificar el Plan de Igualdad conforme a la nueva situación producida. En cualquier caso, **la modificación se efectuará en un periodo máximo de 15 días** una vez producida la circunstancia que motiva el mismo o plazo alternativamente determinado por el organismo administrativo o judicial correspondiente.

Cuando, por las circunstancias concurrentes resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria. En dicho supuesto, **la modificación deberá efectuarse en un periodo máximo de 30 días** o plazo alternativamente determinado por el organismo administrativo o judicial correspondiente.

Ello se entiende sin perjuicio del seguimiento periódico del Plan, de manera que las medidas 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.

➤ 14. Procedimiento de modificación

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán **solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales** o acuerdo que le sustituya.

Firma y aprobación del plan de igualdad



➤ 15. Firma y aprobación del plan de igualdad

El Plan de Igualdad ha sido aprobado el 2 de abril de 2025.

Reunidas las partes implicadas, por un lado, los sindicatos más representativos del sector y, por el otro, la representación de la Dirección se acuerda:

1. La firma del I Plan de Igualdad de Barceló.

2. Su aprobación en acta.

Calendario de implantación



➤ 16. Calendario de implantación

¹ Año	Año 1				Año 2				Año 3				Año 4			
¹ Trimestre	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ÁREA DE PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																
ACCIÓN a) - Potenciar la participación de mujeres y hombres en procesos de selección para puestos en los que tengan una menor representación.																
Medida 1																
Medida 2																
Medida 3																
Medida 4																
ACCIÓN b) - Garantizar que el personal encargado de la selección está concienciado y formado en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.																
Medida 1																
Medida 2																
ACCIÓN c) - Garantizar el compromiso de igualdad de Barceló en la contratación con terceras empresas.																
Medida 1																
ACCIÓN d) - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres, en la contratación indefinida y a jornada completa.																
Medida 1																

¹ Téngase en cuenta que por año no debe entenderse año natural, sino año de vigencia del Plan de Igualdad. Por tanto, por Año 1 debe entenderse el periodo anual que transcurre entre el 2 de abril de 2025 a 1 de abril de 2026 y así respectivamente el resto de los años de vigencia.

➤ 16. Calendario de implantación

Año	Año 1				Año 2				Año 3				Año 4			
trimestre	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL																
ACCIÓN a) - Fomentar la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los niveles y áreas de Barceló.																
Medida 1																
Medida 2																
ACCIÓN b) - Realizar un análisis de los puestos de trabajo, con la finalidad de que sea utilizado como herramienta para una valoración de los mismos con criterios objetivos y no discriminatorios.																
Medida 1																

➤ 16. Calendario de implantación

Año	Año 1				Año 2				Año 3				Año 4			
trimestre	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ÁREA DE FORMACIÓN																
ACCIÓN a) - Fomentar que las formaciones tengan en cuenta la igualdad y utilicen un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.																
Medida 1																
Medida 2																
ACCIÓN b) - Promover y continuar generando una cultura corporativa de igualdad de oportunidades y de trato con el objetivo de tener a la plantilla formada en materia de género.																
Medida 1																
Medida 2																
Medida 3																
ACCIÓN c) - Implementar acciones formativas a favor de las personas que se reintegran tras un periodo de suspensión de contrato por cuidados familiares.																
Medida 1																
ACCIÓN d) - Garantizar el acceso igualitario de toda la plantilla de Barceló a las acciones formativas.																
Medida 1																
Medida 2																
ACCIÓN e) - Equiparar el número de horas de formación entre hombres y mujeres en los mismos departamentos.																
Medida 1																
ACCIÓN f) - Realizar cursos y jornadas de sensibilización en igualdad y no discriminación dirigida a toda la plantilla.																
Medida 1																

➤ 16. Calendario de implantación

Año	Año 1				Año 2				Año 3				Año 4			
trimestre	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ÁREA DE PROMOCIÓN																
ACCIÓN a) - Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción profesional y cobertura de vacantes internas.																
Medida 1																
Medida 2																
Medida 3																
Medida 4																
Medida 5																
ACCIÓN b) - Priorizar, en la medida de lo posible y siempre que el puesto lo permita, las promociones internas para cubrir vacantes frente a la contratación externa, fomentando además la presencia de criterios de igualdad en estos procesos.																
Medida 1																

➤ 16. Calendario de implantación

Año	Año 1				Año 2				Año 3				Año 4			
trimestre	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO																
ACCIÓN a) - Identificar si las personas trabajadoras de Barceló tienen la percepción de que existe algún tipo de discriminación entre mujeres y hombres.																
Medida 1																
Medida 2																
ACCIÓN b) - Análisis del índice de parcialidad a fin de identificar si pudiesen existir sesgos de género.																
Medida 1																
Medida 2																

➤ 16. Calendario de implantación

Año	Año 1				Año 2				Año 3				Año 4			
trimestre	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE Y CONCILIACIÓN																
ACCIÓN a) - Realizar una evaluación de las medidas de conciliación existentes en Barceló, a fin de analizar el grado de satisfacción de la plantilla.																
Medida 1																
Medida 2																
Medida 3																
ACCIÓN b) - Implantación de una cultura de sensibilización de corresponsabilidad entre ambos sexos.																
Medida 1																
Medida 2																
ACCIÓN c) - Conceder permisos no retribuidos por el tiempo necesario para asistencia o acompañamiento de las trabajadoras/es a tratamiento de técnicas de reproducción asistida.																
Medida 1																
ACCIÓN d) - Facilitar la movilidad geográfica al personal de la plantilla que tengan a su cargo personas dependientes o situaciones parentales relacionadas con el régimen de visita de hijos/as y otras situaciones de guardia y custodia que recaiga en uno/a de los progenitores/as.																
Medida 1																
Medida 1																
Medida 1																
ACCIÓN e) - Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla																
Medida 1																
Medida 2																
Medida 3																
Medida 4																
Medida 5																
Medida 6																
Medida 7																

➤ 16. Calendario de implantación

Año	Año 1				Año 2				Año 3				Año 4			
trimestre	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA																
ACCIÓN a) - Empezar acciones positivas para que las mujeres participen en aquellos puestos o áreas en los que se encuentran subrepresentadas.																
Medida 1																
Medida 2																
Medida 3																
ACCIÓN b) - Difundir el interés de Barceló en contratar a mujeres en puestos o áreas en las que tienen menor representación.																
Medida 1																

➤ 16. Calendario de implantación

Año	Año 1				Año 2				Año 3				Año 4			
trimestre	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ÁREA DE RETRIBUCIONES																
ACCIÓN a) - Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.																
Medida 1																
Medida 2																
Medida 3																
Medida 4																
Medida 5																
Medida 6																
Medida 7																
Medida 8																

➤ 16. Calendario de implantación

Año	Año 1				Año 2				Año 3				Año 4			
trimestre	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO																
ACCIÓN a) - Asegurar que las personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.																
Medida 1																
Medida 2																
ACCIÓN b) - Desarrollar acciones de acompañamiento a las víctimas para que dispongan de herramientas para superar las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.																
Medida 1																
ACCIÓN c) - Impartir formación específica sobre el protocolo del acoso sexual y el acoso por razón de sexo a toda la plantilla, y especialmente a mandos o personal responsable de equipos.																
Medida 1																
Medida 2																
Medida 3																

16. Calendario de implantación

Año	Año 1				Año 2				Año 3				Año 4			
trimestre	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO																
ACCIÓN a) - Aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de genero contribuyendo así, en mayor medida a su protección.																
Medida 1																
Medida 2																
ACCIÓN b) - Desarrollar iniciativas de comunicación que promuevan la sensibilización sobre la violencia de género.																
Medida 1																
ACCIÓN c) - Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección.																
Medida 1																
Medida 2																
Medida 3																
Medida 4																

16. Calendario de implantación

Año	Año 1				Año 2				Año 3				Año 4			
trimestre	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ÁREA DE SALUD LABORAL																
ACCIÓN a) - Incluir la dimensión de género en las políticas relacionadas con la salud laboral.																
Medida 1																
Medida 2																
ACCIÓN b) - Desarrollar acciones que tengan en cuenta la protección del embarazo y la lactancia.																
Medida 1																
Medida 2																
ACCIÓN c) - Garantizar la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as en atención a las diferencias entre uno y otro sexo.																
Medida 1																
ACCIÓN d) - Facilitar la asistencia a revisiones médicas.																
Medida 1																

➤ 16. Calendario de implantación

Año	Año 1				Año 2				Año 3				Año 4			
trimestre	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ÁREA DE SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN																
ACCIÓN a) - Fomentar el uso de un lenguaje no sexista en todos los comunicados que se realicen en Barceló.																
Medida 1																
Medida 2																
ACCIÓN b) - Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.																
Medida 1																
Medida 2																
Medida 3																

➤ 16. Calendario de implantación

Año	Año 1				Año 2				Año 3				Año 4			
trimestre	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ÁREA DE INFORMACIÓN QUE, COMO MÍNIMO, DEBERÁ SER FACILITADA A LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, PARA EVALUAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE IGUALDAD																
ACCIÓN a) - Selección y contratación.																
Medida 1																
ACCIÓN b) - Formación.																
Medida 1																
ACCIÓN c) - Promoción.																
Medida 1																
Medida 2																
Medida 3																
ACCIÓN d) - Ejercicio corresponsable y conciliación.																
Medida 1																
Medida 2																
Medida 3																
ACCIÓN e) - Infrarrepresentación femenina.																
Medida 1																
ACCIÓN f) - Prevención acoso sexual y acoso por razón de sexo.																
Medida 1																
ACCIÓN g) - Salud laboral.																
Medida 1																



Barceló
HOTEL GROUP

I PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO
2025-2029