



# Plan de Igualdad

2022

A pesar del recorrido que la sociedad ha hecho en los últimos treinta años, todavía siguen existiendo barreras que obstaculizan la presencia de las mujeres en igualdad de oportunidades en el mundo laboral.

Conscientes de ello, en Hotel Spa La Residencia Puerto (Comandante Tarifa S.L) rechazamos firmemente cualquier tipo de discriminación, comprometiéndonos a la consecución de la igualdad efectiva entre ambos sexos, declarando nuestro compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de nuestra organización, sin que pueda existir algún modo de discriminación directa o indirecta, adoptando este compromiso como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos.

Unidos por este objetivo común, la dirección de la empresa y su plantilla, aunando esfuerzos conjuntamente, hemos logrado elaborar el I Plan de Igualdad de Oportunidades de Hotel Spa La Residencia Puerto (Comandante Tarifa S.L), “Nuestro Plan Igualdad”, que ha sido fruto del trabajo conjunto y consensuado entre todos.

Con nuestro Plan de Igualdad pretendemos afianzar la ausencia de cualquier tipo de discriminación, haciendo realmente efectiva la igualdad de oportunidades en todos los aspectos laborales de nuestra empresa, contribuyendo con ello además a la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y singularmente en las esfera laboral, económica, social y cultural.

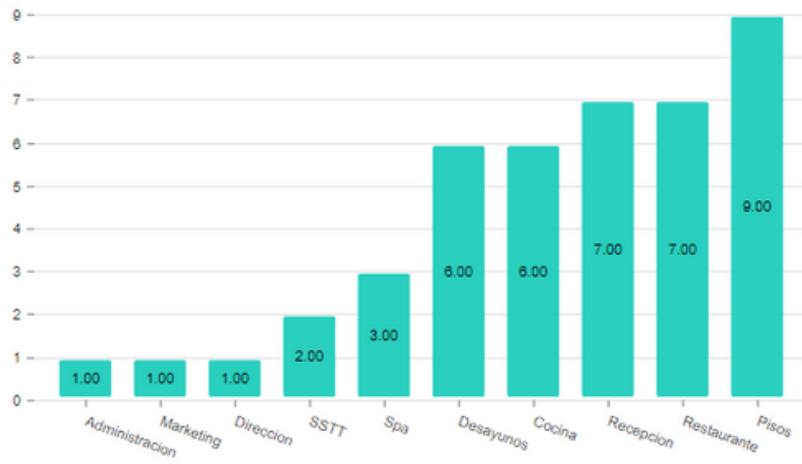
Invitamos a todo nuestro personal, presente y futuro a que conozcan el Plan de Igualdad de Hotel Spa La Residencia Puerto (Comandante Tarifa S.L), y contribuyan a aplicar y difundir los valores de la igualdad de trato y ausencia de discriminación de género, haciendo con ello una sociedad más justa e igualitaria.

Jeanne Wambergue  
Directora

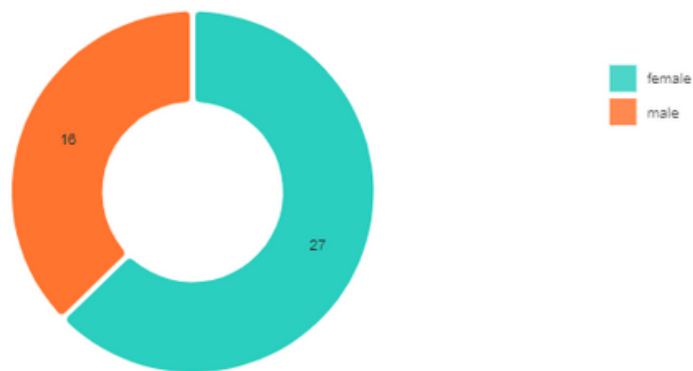


# SITUACION ACTUAL DE LA EMPRESA

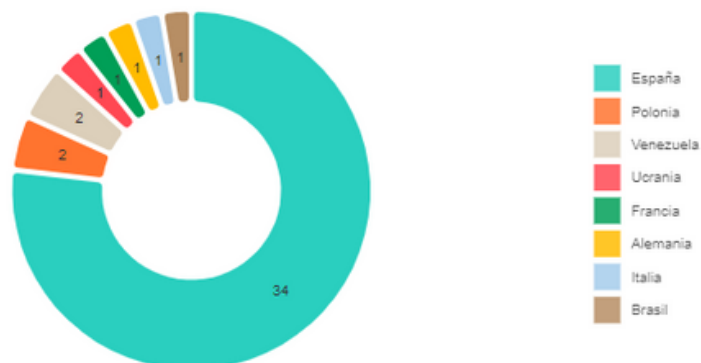
## EMPLEADOS POR EQUIPO/DEPARTAMENTO



## EMPLEADOS POR GÉNERO



## EMPLEADOS POR NACIONALIDAD



## OBJETIVOS GENERALES

1

Implementar y mantener el principio general de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y desarrollarlo a través del Plan de Igualdad.

2

Garantizar que la trayectoria laboral de las mujeres y hombres de la empresa se desarrolla en igualdad de trato y oportunidades, adoptando para ello medidas/acciones encaminadas a conseguir la igualdad real en el seno de nuestra empresa, evitando cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres.

3

Prevenir cualquier tipo de situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo que pudiera darse en la empresa, ofreciendo a nuestro personal una protección eficaz frente a los riesgos de naturaleza psicológica por acoso laboral, garantizando un ambiente de trabajo saludable y sin discriminaciones.

## MATERIAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Violencia de género.

Acceso al empleo / política de selección y reclutamiento.

Clasificación profesional.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Promoción.

Ordenación del tiempo de trabajo,  
conciliación de la vida personal, familiar y  
laboral.

Política salarial / retribución.

Formación.

# OBJETIVOS ESPECIFICOS

## EN MATERIA DE EMPLEO

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección, y contratación, para evitar posibles discriminaciones, basado en criterios objetivos y no discriminatorios.
2. Conseguir mayor presencia de mujeres y hombres en las distintas categorías de la empresa donde estén menos representados/as.
3. Utilizar lenguaje e imágenes no sexistas en la publicidad de las ofertas laborales.
4. Garantizar la igualdad de trato en la contratación con medidas de acción positiva que equilibre la composición de la plantilla.

## EN MATERIA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1. Garantizar que el equipo o la persona encargada de la clasificación del personal tenga formación y sensibilidad hacia la igualdad de oportunidades.
2. Garantizar que las categorías profesionales de la empresa se encuentran representadas de forma paritaria, eliminando la masculinización y la feminización en la medida de lo posible.
3. Evitar y eliminar el lenguaje sexista de las denominaciones de los grupos profesionales y puestos de trabajo.
4. Evitar la discriminación por razón de sexo en cuanto a movilidad funcional.

## EN MATERIA DE DE PROMOCIÓN

1. Elaborar y/o revisar los procedimientos de promoción ya existentes bajo el sistema de gestión por competencias con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades.
2. Corregir la discriminación vertical existente en la empresa, estableciendo medidas de acción positiva hacia las mujeres.
3. Garantizar las mismas posibilidades a todas las personas, independientemente de los permisos de los que disfruten para participar en los procesos de promoción interna.

## EN MATERIA DE DE FORMACIÓN

1. Promover la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género, integrando la igualdad de género en los planes de formación en la empresa, para facilitar por igual el desarrollo de habilidades y competencias.
2. Sensibilizar en igualdad y no discriminación a toda la plantilla a través de la formación.

## EN MATERIA DE POLÍTICA SALARIAL

1. Garantizar la no existencia de trato discriminatorio por razón de género respecto a las retribuciones previstas en los convenios colectivos de empresa, así como en el resto de las normas colectivas pactadas en la empresa.
2. Garantizar igualdad de retribución a mujeres y hombres por la realización de trabajos de igual valor.

## EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

1. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral garantizando el ejercicio de los derechos reconocidos en la Ley y los convenios, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y garantizando también el derecho al trabajo en igualdad de condiciones.
2. Mejorar los derechos de conciliación de la vida personal familiar y laboral contemplados en la legislación vigente.
3. Sensibilizar en la corresponsabilidad a los hombres de la plantilla fomentando su disfrute de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
4. Ordenación del tiempo de trabajo para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
5. La empresa como ejemplo, adoptando medidas a tomar internamente para facilitar la conciliación.

## EN MATERIA DE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

1. Implicar a toda la plantilla en actividades divulgativas y de sensibilización que fomenten la corresponsabilidad, tanto dentro del ámbito laboral como en el familiar.
2. Sensibilizar a toda la plantilla acerca del uso no sexista y no discriminatorio del lenguaje.
3. Integrar el compromiso con la igualdad efectiva en las relaciones con otras empresas externas.

## EN MATERIA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

1. Garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de acoso, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar.
2. Prevenir, detectar, corregir y sancionar comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, que tengan como propósito o produzcan el resultado de crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.
3. Sensibilizar a la plantilla para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
4. Garantizar una protección rápida y eficaz a la víctima respetando la confidencialidad.

## EN MATERIA DE SALUD LABORAL

1. Integrar la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos y salud laboral de la empresa.
2. Mejorar el conocimiento de los riesgos laborales que están asociados al género con la finalidad de evaluar de forma más precisa los mismos e incidir en situaciones como la maternidad.

## EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

1. Concienciar a los/ las trabajadores/as de la empresa sobre la lacra social que supone la violencia de género.
2. Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género.

