



**I Plan de Igualdad de oportunidades  
entre mujeres y hombres  
(2017 - 2020)**

**Empresa:** Balneario de la Concepción

**Título:** I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. 2017 – 2020

**Fecha:** Agosto, 2017

**Entidad Colaboradora:** Indice Formación y Consultoría S.L.



## 1. PRESENTACIÓN

**Balneario Baños de la Concepción** es una empresa de ámbito privado que dispone de unos objetivos empresariales que se marcan anualmente. Estos objetivos son departamentales, habiéndose establecido para el año 2017 los siguientes:

- Aumentar en un 20% los clientes procedentes de Madrid.
- Aumentar la satisfacción en un 3% en las encuestas del equipamiento de la zona termal.
- Aumentar la satisfacción de las encuestas en la variedad e interés de las actividades, obtener como mínimo resultados del 2015.
- Aumentar la satisfacción de los trabajadores. Clima laboral.
- Gestionar las redes sociales desde el departamento de la recepción.
- Aumentar en un 3% las ocupaciones de clientes respecto al 2016 (jclm, Imss, Clientes particulares, cabañas).
- Reducir en un 5% la inversión de publicidad on-line.
- Implantación del plan de igualdad.
- Certificar las cabañas con la Q de calidad turística.

La política de calidad de la entidad es entregada a todos los trabajadores de la empresa el primer día que se incorporan junto al manual de bienvenida donde se especifica la misión de la empresa.

En referencia a la política de calidad, **Balneario de la Concepción**, dispone de un Sistema de Gestión de la Calidad, descrito en el Manual de Calidad y desarrollado en el Manual de Procedimientos, en conformidad con los requisitos de la Normas UNE de Calidad Turística. La Dirección de la entidad, manifiesta su compromiso de potenciar la Calidad con el fin de lograr los objetivos siguientes:

- Orientación al cliente, buscando la completa satisfacción de sus necesidades, e incluso exceder sus expectativas.
- Servicio y atención de calidad a los clientes por todos nuestros empleados desde una cordial y sincera bienvenida, pasando por un servicio que cubra sus deseos y necesidades hasta una despedida afectuosa y cordial.
- Compromiso con la salud y el bienestar de nuestros clientes mediante la concienciación de hábitos saludables y proporcionando consejos para mejorar la salud.
- Selección, desarrollo, formación y promoción interna de los recursos humanos con un enfoque de calidad.
- Que el Sistema de Calidad implantado se convierta en una herramienta para la consecución y mejora de los resultados.
- “Una higiene irreprochable”. Distinción por nuestros altos estándares de higiene, limpieza y desinfección.
- La Mejora Continua como parte de la cultura de calidad de la empresa y un compromiso único de todo el personal. Debe primar la prevención de los errores a la corrección de los mismos.
- Compromiso medioambiental, prestando nuestros servicios de forma respetuosa con el medio ambiente, cuidando el entorno natural en el que nos

encontramos, reduciendo los consumos energéticos y concienciando y sensibilizando a clientes, trabajadores y proveedores.

- Compromiso con la SEGURIDAD en mayúsculas a tres niveles: seguridad y salud en el trabajo, seguridad alimentaria y protección contra incendios y situaciones de emergencia.
- Responsabilidad Social dentro y fuera de BALNEARIO DE LA CONCEPCIÓN, eliminando barreras arquitectónicas y físicas, acercando nuestros servicios a todo tipo de clientes con movilidad reducida o algún otro tipo de discapacidad, colaborando y participando activamente con organizadores orientadas a los más desfavorecidos.

La dirección aprovecha la distribución de esta política, para remarcar que todas las personas de la organización son importantes para el correcto funcionamiento de la empresa, para alcanzar el nivel de calidad requerido en nuestros servicios.

La calidad y la consecución de los objetivos exigen la colaboración y participación de toda la plantilla y a todos los niveles y para ello la información, comunicación y el buen clima laboral son indispensables; por lo que la Dirección dispone de una batería de recompensas, para mantener y mejorar el buen clima laboral obtenido.

La Dirección, mediante Reuniones, Planes de Formación y Motivación, asegura que su Política de Calidad es entendida y aceptada por todo el personal.

## 2. JUSTIFICACIÓN JURÍDICA

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

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

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

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de **Balneario Baños de la Concepción** tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las organizaciones a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, para ello, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT) o en su defecto con la plantilla.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la entidad, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos. El **Convenio Colectivo de Hostelería de la provincia de Albacete** regula en su capítulo VII, artículo 45 la igualdad.

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

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

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

### **3. PLAN DE IGUALDAD: CARACTERIZACIÓN**

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

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Estar diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adoptar la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la organización en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Tener como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección y conjunto de la plantilla).
- Ser preventivo, eliminando cualquier posibilidad de discriminaciones futuras por razón de sexo.

- Ser dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Garantizar los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación como compromiso de la Dirección.

Además, se incorporan al plan los objetivos y criterios establecidos en el convenio colectivo.

### **Realización del Plan de Igualdad de Oportunidades**

La elaboración del Plan de Igualdad se estructura en los siguientes apartados:

#### I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la organización.

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la organización en materia de: Características de la plantilla, cultura de la Entidad y Responsabilidad Social Corporativa, selección, formación, promoción, política salarial, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, comunicación, ayudas, bonificaciones y política social, representatividad, prevención del acoso sexual, riesgos laborales, mujeres en riesgo de exclusión, convenio colectivo.

#### II. Programa de Actuación.

Elaborado a partir de las conclusiones y el resultado del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros. 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 y las personas o grupos responsables de su realización.

#### III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan.

A través de las personas designadas para que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la entidad

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

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

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan toda discriminación, directa o indirecta, y subsanen los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de Igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la Entidad, todos sus procesos y en todos sus niveles.

## **4. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El ámbito de aplicación del plan de igualdad se extiende a todos los trabajadores y trabajadoras de **Balneario de la Concepción**.

## 5. VIGENCIA DEL PLAN

La vigencia de este plan es desde el 7 de agosto de 2017 a 31 de julio de 2020.

## 6. RESULTADOS DEL AUTODIAGNÓSTICO

Extraemos las conclusiones generales obtenidas sobre los aspectos en los que incide el cuestionario de diagnóstico:

### A. Características generales de la empresa

**Balneario de la Concepción** empresa privada del sector turístico, ubicada en Villatoya (Albacete) enclavado en el Valle del Cabriel, el mayor espacio natural de la Comunidad Valenciana, ya que comprende un total de 31.446 hectáreas. Su flora, fauna y paisaje le convierten en un enclave natural único.

Nuestro Balneario está compuesto por cinco espacios dotados de todas las comodidades, tanto sus espacios comunes como en sus habitaciones.

### B. Características de la plantilla

No hay una proporción equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla, ya que, de un total de 84 personas, el 65% (55 personas) son mujeres mientras el 35% (29 personas) son hombres.

El único departamento en equilibrio (1 mujer y 1 hombre) es el de servicios médicos, formado por los puestos de Director/a médico, enfermero/a.

Los departamentos de dirección y almacén son departamentos unipersonales ocupados por hombres, mientras que el departamento de mantenimiento de cabañas, al que pertenecen los puestos de encargado de cabañas y mantenimiento, está compuesto por 4 hombres y el departamento de mantenimiento, con los puestos de jefe/a de mantenimiento, mantenimiento y vigilante está ocupado por 6 hombres. Además, el departamento de cocina, que incluye los puestos de jefe/a cocina, 2º jefe cocina, ayudante de cocina, pinche, cocinero/a, marmiton/a, pinche-marmitón, también está masculinizado con un 69% de hombres (4 mujeres y 9 hombres).

Los departamentos de animación, compuesto por jefe animación, animador/a; recepción, formado por los puestos de jefe/a recepción, 2º jefe/a recepción, recepcionista, administración, y restaurante, con los puestos de maitre, 2º maitre, camarero/a, encargado/a, están feminizados, al igual que los departamentos de camarera de pisos, al que pertenecen gobernancia, 2ª gobernancia, limpiador/a y

zona termal, con los puestos de jefe/a zona termal, quiromasajista, encargado/a mostrador, esteticista, estos últimos ocupados exclusivamente por mujeres.

En el análisis por puesto de trabajo, encontramos que, de un total de 33 puestos, 18 están feminizados (54,5%) y 15 masculinizados (45,5%).

Los puestos ocupados únicamente por mujeres son: jefe de animación, gobernancia, 2ª gobernancia, limpiador/a, cocinero/a, marmitón/a, jefe/a de recepción, 2º jefe/a de recepción, administración, encargado/a, enfermero/a, jefe/a zona termal, quiromasajista, encargado/a mostrador y esteticista.

Los puestos ocupados exclusivamente por hombres son: Pinche-marmiton/a, encargado/a de cabañas, mantenimiento (cabañas), jefe/a de mantenimiento, vigilante, mantenimiento, maitre, 2ª maitre y director médico.

En lo referente a la contratación, el 69% de las mujeres y el 72% de los hombres tiene un contrato indefinido o fijo discontinuo.

### **C. Movimiento de personal**

Si analizamos la distribución de la plantilla por antigüedad, 28 personas (el 33,33%) de la plantilla tienen una antigüedad superior a 10 años, de las cuales 16 son mujeres y 12 hombres. (57,14%M-42,86%H).

Por otro lado, el 35,71% de la plantilla (30 personas) tiene una antigüedad inferior a 1 año, 8 hombres y 22 mujeres.

Por tanto, la antigüedad media de la plantilla es de 7,08 años, que, junto con los datos de contratación indefinida, nos indica que existe poco movimiento de personal.

### **D. Responsabilidades familiares**

El 47,56% tienen una edad comprendida entre 20 y 42 años (25M-14H), por lo que las responsabilidades por cuidado de menores pueden aumentar en los próximos años

Además, el 52,44% restante de la plantilla (28M-15H) tienen edades superiores a 42 años por lo que también pueden aumentar en los próximos años las responsabilidades familiares ligadas al cuidado de mayores, aunque en menor medida.

En el año anterior el 10,71% de la plantilla (9 personas, todas mujeres), usaron medidas de conciliación por parte de la plantilla: reducción de jornada (5) y flexibilidad horaria (4).

Por otro lado, la presencia física es necesaria en determinados puestos de trabajo.



## **E. Promoción y formación**

En los últimos 4 años, se ha promocionado a más mujeres que hombres, la sistemática de promoción del personal, es cerrada, siendo la dirección quién propone a las personas que son candidatas a la promoción.

Se dispone de un plan de formación anual que se elabora en función de las necesidades planteadas mayoritariamente por gerencia, si bien es cierto que los jefes de departamento también solicitan la formación más específica.

En el plan de formación siempre se incluyen los cursos obligatorios por ley, (prevención de riesgos, manipulación de alimentos, control de legionela, prevención de incendios, etc.), los cursos relacionados con el bienestar del trabajador (clima laboral, anti estrés) y los específicos para cada departamento (redes sociales para recepción, tratamientos nuevos de estética para la zona termal, etc.)

Normalmente la formación se realiza durante los dos meses de cierre del balneario.

Se ha formado aproximadamente el 29% de la plantilla (24 personas: 17 mujeres de 55 y 7 hombres de 29).

No existe equilibrio entre el número de horas de formación recibidas entre hombres y mujeres, ya que el 90,63% de las horas formativas han sido impartidas a mujeres, siendo el número medio de horas por mujer formada de 19,35, frente a 4,86 horas por hombre formado. Este desequilibrio se debe principalmente a que ha habido una trabajadora (en el puesto de jefe de recepción) que ha disfrutado de 220 horas de formación, como caso puntual, generando una diferencia no solo en relación a los hombres sino también al resto de mujeres formadas.

Si analizamos las horas de formación excluyendo este hecho puntual, encontramos que el número medio de horas por mujer formada es de 6,81.

Si analizamos el número de cursos realizados el año anterior, el número medio de cursos por mujer formada es de 1 al igual que el de hombres.

La formación es de carácter voluntario dentro de la jornada laboral.

En los últimos 4 años no se ha impartido formación en materia de igualdad.

## **F. Selección**

En los procesos de selección que se realizan en la entidad, no se aseguran candidaturas paritarias para los puestos vacantes y no se realiza una valoración en base a procedimientos que midan las competencias de las personas de forma objetiva, ya que la selección se realiza en base a la percepción general obtenida en una entrevista personal.

Por norma general, la selección de personal se realiza directamente desde gerencia.

Se dispone de una cuenta de correo electrónica específica para recibir los diferentes currículums vitae de las personas candidatas: empleo@balneariodelaconcepcion.es, una vez recibidos, se registran en un documento de Excel.

Cuando hay una vacante se busca en este registro un perfil que encaje con el puesto a cubrir y si no existe ninguno, se realiza un reclutamiento en la oficina del INEM.

Las personas que intervienen en el proceso de selección no tienen formación en Igualdad de Oportunidades.

#### **G. Política salarial**

Se observa una diferencia salarial significativa entre hombres y mujeres (el salario de la mujer es inferior al de los hombres), en parte, en base a los puestos ocupados, las horas de contratación y la antigüedad.

El 91,67% de la plantilla tiene incentivos, el 89,09% de las mujeres (49 de 55) y el 96,55% de los hombres (28 de 29)

Según el documento de análisis cuantitativo enviado, se observa que NO disponen de complementos salariales y/o incentivos 1 hombre de la plantilla (en el puesto de mantenimiento) y 6 mujeres (en los puestos de camarera (1), esteticista (3), marmitona (1) y limpieza (1).

El 30% de las mujeres (15 de 55) y el 28,75% de los hombres (8 de 29) se sitúan en los tramos salariales más bajos, frente al 2% de las mujeres (1 de 55) y el 28,75% de los hombres (8 de 29) que se sitúan en los tramos salariales más altos. Además, cabe destacar que el tramo salarial más alto está ocupado únicamente por hombres (3)

#### **H. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación**

El horario de la empresa no garantiza la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en algunos puestos de trabajo, dado que es necesaria la presencia física para la realización del servicio y se requiere la generación de turnos de trabajo.

En el resto de puestos que no están sujetos a turnos, sí que se garantiza la conciliación.

Además, las reuniones de trabajo se realizan en horarios adecuados a la jornada laboral.

En el año anterior el 11% de la plantilla (9 personas de 84) usaron medidas de conciliación por parte de la plantilla, mayoritariamente flexibilidad horaria y reducción de jornada, el 100% de las personas que usaron estas medidas son mujeres.

## **I. Comunicación**

Se dispone de tablón de anuncios en la mayoría de los departamentos.

Se realizan reuniones departamentales con la frecuencia asignada por cada jefe/a de departamento en función de las necesidades del área, además, se realiza una reunión del comité de calidad cada 2 ó 3 meses donde participan cada jefe/a de departamento y gerencia.

Todo el personal que disponer de ordenador cuenta con correo electrónico y con un sistema de mensajes intranet.

Además, todos los ordenadores están conectados a un servidor donde se comparte una carpeta denominada “comunicación interna” donde se cuelga la información relevante que cada departamento necesita.

Con respecto a la comunicación externa se distinguen dos tipos de alojamiento, el balneario y las cabañas, ya que la tipología de cliente es totalmente distinta, por tanto se dispone de web y redes sociales duplicadas:

Balneario:

[www.balneariodelaconcepcion.es](http://www.balneariodelaconcepcion.es)

Facebook: <https://www.facebook.com/balnedelaconcepcion/>

Twitter: @baltoya

Instagram: balnearioconcepcion

Cabañas:

[www.valledelcabriel.com](http://www.valledelcabriel.com)

Facebook: <https://www.facebook.com/cabanas.valledelcabriel/>

Twitter: @valledelcabriel

Instagram: valledelcabriel

Se intenta el uso del lenguaje no sexista, pero no se logra en todos los documentos, por ejemplo: en las páginas web, donde se pueden encontrar términos como: adultos, bienvenidos, nosotros, vosotros, etc.

## **J. Política social**

Hay una apuesta directa de la entidad por el turismo de calidad y la mejora del bienestar de su clientela, además de favorecer la escucha activa de otros grupos de interés como su propio personal.

#### **K. Representatividad**

No hay una representación legal de los trabajadores.

#### **L. Prevención del acoso sexual**

No existe un protocolo escrito al respecto.

#### **M. Convenio colectivo**

*Convenio Colectivo de Hostelería de la provincia de Albacete*

*Capítulo VII*

*Igualdad efectiva de mujeres y hombres*

*Artículo 45 – Igualdad. Se estará a lo establecido en el ALEH vigente en cada momento*

## **7. OBJETIVOS**

### **A. Objetivos a largo plazo**

El Plan de Igualdad de Oportunidades pretende ser el marco de actuación en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de **BALNEARIO DE LA CONCEPCIÓN** para hacer realidad y mantener la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de crear una estructura interna que no solamente permita impulsar la capacidad de la mujer en los procesos de participación y toma de decisiones a todos los niveles de la organización sino también hacer visual dicho compromiso como ejemplo dentro del sector y en la sociedad.

### **B. Objetivos a corto plazo**

**BALNEARIO DE LA CONCEPCIÓN** necesita perfeccionar su situación respecto a la Igualdad de Oportunidades, en consecuencia, además de mantener el camino iniciado es importante mejorarlo y para ello se realiza el compromiso de la dirección y contaremos con la implicación de toda la plantilla para conseguirlo.

Fijándonos como objetivos a corto plazo:

Código	Denominación
01	Plantilla equilibrada en número de mujeres y hombres en la empresa
02	Sensibilizar al personal uso de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar
03	Sensibilizar y formar al personal en Igualdad de Oportunidades.
04	Difundir el compromiso por la igualdad de oportunidades de la empresa
05	Sensibilizar a grupos a nuestros diferentes grupos de interés con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
06	Visibilizar a través del uso de lenguaje no sexista el trabajo de mujeres y hombres
07	Sensibilizar e influir contra la violencia de género
08	Personal protegido y sensibilizado contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo

## 8. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

### a) Acciones Implantadas con anterioridad a la elaboración del plan

#### En el área de clasificación profesional, formación y promoción:

- El 70% de la plantilla es indefinida

#### En el área de conciliación:

- Medidas de flexibilidad horaria
- Teletrabajo a aquellas personas cuyos puestos permitan esta opción
- Facilidades en la reducción de jornada.

## b) Acciones de Mejora detectadas en el Diagnóstico de Igualdad de Oportunidades.

ÁREAS		MEDIDAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES		
<b>1 ACCESO AL EMPLEO</b>				<b>ELEGIDAS</b>
M E D I D A S	Diagnóstico	Procesos de selección no discriminatorios: Acciones positivas de RRHH		
		Revisión de los perfiles de puesto con perspectiva de género		
		En caso de igualdad de condiciones política de contratación al sexo menos representado por puesto	<b>A1</b>	
		Programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades, dirigidos a las personas que realizan la selección de personal en la entidad		
Propuestas del Personal	* Tratar al hombre y a la mujer por igual			
	* Promover la contratación de hombres en ciertos departamentos			
	* Que en todas las secciones haya hombres y mujeres * Que se tenga en cuenta tanto a hombres como a mujeres para todos los puestos de trabajo y en cualquier zona.	<b>A1</b>		
<b>2 CONDICIONES DE TRABAJO, ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CORRESPONSABILIDAD</b>				<b>ELEGIDAS</b>
M E D I D A S	Diagnóstico	Identificar y difundir las medidas de conciliación existentes		
		Sistematizar la gestión de las medidas de conciliación, desde la creación de nuevas medidas hasta su concesión		
		Programas de sensibilización e información dirigidos a todo el personal en materia de conciliación.	<b>A2</b>	
Propuestas del Personal	* Facilitar horarios más flexibles y poder elegir nuestras vacaciones, al igual, que saber los permisos.			
	* Compatibilidad en los horarios.			
<b>3 PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN</b>				<b>ELEGIDAS</b>
M E D I D A S	Diagnóstico	Realización por parte de la plantilla de programas formativos sobre igualdad de oportunidades	<b>A3</b>	
		Revisar la sistemática de los procesos de formación, buscando la participación de toda la plantilla		
		Sensibilización o formación en igualdad de oportunidades para el personal		
		Revisión de los procesos de promoción.		
	Propuesta del Personal	Oportunidad para todos		
<b>4 PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y COMUNICACIÓN</b>				<b>ELEGIDAS</b>
M E D I D A S	Diagnóstico	Diseñar y firmar un compromiso de la dirección con la Igualdad de Oportunidades	<b>A4</b>	
		Difusión de conceptos básicos de igualdad y acciones del plan a la plantilla y fomentando su participación e implicación.		
		Difusión de conceptos básicos de igualdad y acciones del plan a otros grupos de interés a través de la web o redes sociales de la empresa		
		Jornada, charla o coloquio anual sobre la igualdad de oportunidades en las instalaciones del Balneario	<b>A5</b>	
		Programas de sensibilización e información dirigidos a todo el personal en materia de igualdad.		
		Medidas dirigidas a la eliminación del lenguaje y la imagen sexista de las comunicaciones y documentos de la empresa.		
	Personal	Utilizar lenguaje no sexista	<b>A6</b>	
* La igualdad de ser respetado siempre en mi empresa * Escuchar más al trabajador * Atendiendo a las necesidades de los trabajadores.				
<b>5 PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DE APOYO A TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</b>				<b>ELEGIDAS</b>
M E D I D A S	Diagnóstico	Protocolo de prevención o actuación ante la violencia de género		
		Difusión del protocolo de violencia de género entre su personal		
		Colaborar con Ayuntamientos, ONG's en apoyo a las víctimas de la violencia de género (mujeres o hijos/as)		
		Difusión de carteles con el teléfono 016 en Baños de Mujeres, tabloneros de anuncios o recepción	<b>A7</b>	
<b>6 PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b>				<b>ELEGIDAS</b>
M E D I D A S	Diagnóstico	Protocolo de prevención o actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.	<b>A8</b>	
		Difusión del protocolo de Acoso sexual y acoso por razón de sexo	<b>A9</b>	
	Ley	Protocolo de prevención o actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.	<b>A8</b>	

### c) Acciones a implantar

Área	Código	Denominación
ACCESO AL EMPLEO	<u>1</u>	A igualdad de condiciones seleccionar el sexo menos representado en cada puesto
CONDICIONES DE TRABAJO, ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CORRESPONSABILIDAD	<u>2</u>	Programas de sensibilización e información dirigidos a todo el personal en materia de conciliación.
PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN	<u>3</u>	Realización por toda la plantilla de programas formativos en igualdad de oportunidades
PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y COMUNICACIÓN	<u>4</u>	Firmar el compromiso de la Dirección con la Igualdad de Oportunidades
	<u>5</u>	Jornada, charla o coloquio anual sobre la igualdad de oportunidades en las instalaciones del Balneario
	<u>6</u>	Revisión y actualización del lenguaje de género utilizado en documentos internos y externos
PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DE APOYO A TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	<u>7</u>	Difusión de carteles con el teléfono 016 en Baños de Mujeres, tabloneros de anuncios o recepción
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	<u>8</u>	Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo
	<u>9</u>	Difusión del protocolo de Acoso sexual y acoso por razón de sexo

### d) Descripción detallada de cada acción

Se anexa una ficha por cada una de las acciones del Plan de Igualdad de Oportunidades de **BALNEARIO DE LA CONCEPCIÓN**, en las cuales se incluye los medios y medidas necesarios.

## 9. SISTEMA DE EVALUACIÓN

### a) Evaluación de resultados. Indicadores.

- Número total de acciones por áreas implantadas en **BALNEARIO DE LA CONCEPCIÓN**.

ÁREA DE INTERVENCIÓN	ACCIONES
Área de Acceso al Empleo	1
Condiciones de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y corresponsabilidad	1
Promoción profesional y formación	1
Promoción de la igualdad de género y comunicación	3
Prevención de violencia de género y de apoyo a trabajadoras víctimas de violencia de género	1
Prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo	2
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>

- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas

Área	Dirigido a:
ACCESO AL EMPLEO	nuevas incorporaciones
CONDICIONES DE TRABAJO, ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CORRESPONSABILIDAD	55M-29H
PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN	55M-29H
PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y COMUNICACIÓN	55M-29H
PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DE APOYO A TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	55M-29H
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	55M-29H

### b) Evaluación de proceso

La persona responsable del plan o la comisión de igualdad de oportunidades (en caso de formarla) será la encargada de realizar el seguimiento y evaluación del proyecto, para ello se utilizará, entre otros, los siguientes indicadores:

- **Indicadores de evaluación del proceso** (medición trimestral, una vez iniciado el proceso):
  - Grado de información y difusión del plan entre la plantilla



- Nº de mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha
- Nº de incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones
- Grado de cumplimiento de la planificación de acciones
- Nº de consultas realizadas por las personas de la organización a la comisión de igualdad
- Nº de acciones de sensibilización y formativas realizadas

A estos indicadores de proceso hay que añadir los derivados de cada una de las acciones concretas del plan de igualdad, detallados en las fichas.

### c) Evaluación de impacto

- **Medición anual**, una vez aprobado el plan:
  - Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla
  - Disminución de segregación vertical
  - Disminución de segregación horizontal
  - Utilización de las medidas de conciliación
  - Documentos en los cuales se ha revisado el lenguaje no sexista.
  - Evolución de la plantilla
  - Incorporaciones del último año
  - Distribución por grupos de edad
  - Número de personas (hombres/mujeres formadas en el último año)

La persona responsable del plan, o en su caso, la comisión de igualdad, elaborará un informe de carácter anual con los resultados del seguimiento y evaluación, así como de las conclusiones obtenidas de los mismos y con los objetivos en materia de igualdad de oportunidades para el año siguiente.

## 10. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

Se puso a disposición de todo el personal un cuestionario específico sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad, habiendo participado el 44% de las mujeres y el 28% de los hombres.

Los resultados de estos cuestionarios se han utilizado durante la elaboración del diagnóstico y durante la selección de medidas y, por tanto, para la elaboración del plan de igualdad.

## 11. ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN

**BALNEARIO DE LA CONCEPCIÓN** ha designado a una persona de la Dirección como Responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres a:

<b>Nombre:</b>	Marisa García
<b>Cargo:</b>	Responsable de Calidad
<b>Departamento:</b>	Técnico