II PLAN DE IGUALDAD

Mar Senses

2026 / 2028

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN
2. MARCO LEGAL
3. PARTES SUBSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD
4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL
5. INFORME DIAGNÓSTICO
6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD
7. MEDIDAS DE IGUALDAD
7.1. GESTIÓN EMPRESARIAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL
7.2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
7.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
7.4. FORMACIÓN
7.5. PROMOCIÓN PROFESIONAL
7.6. CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL
7.7. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
7.8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
7.9. RETRIBUCIÓN
7.10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
7.11. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA
7.12. DERECHOS DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
8. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO
9. EVALUACIÓN Y REVISIÓN
10. CALENDARIO DE ACTUACIÓN
11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

1. PRESENTACIÓN

El presente **Plan de Igualdad de MarSenses Hotels & Homes** se configura como un instrumento estratégico para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, así como para eliminar cualquier forma de discriminación por razón de sexo en la organización.

Este documento se elabora en cumplimiento de lo establecido en la normativa vigente en materia de igualdad, particularmente en la Ley Orgánica 3/2007, modificada por el Real Decreto-ley 6/2019, y desarrollada reglamentariamente a través del Real Decreto 901/2020 y el Real Decreto 902/2020.

En este marco normativo, el Plan de Igualdad constituye un conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras la realización de un diagnóstico de situación, destinadas a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como a eliminar posibles discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo.

MarSenses Hotels & Homes es una organización dedicada a la gestión de establecimientos turísticos, caracterizada por un modelo empresarial centrado en las personas, la calidad del empleo y el desarrollo profesional de su plantilla. Este enfoque ha sido reconocido a nivel nacional e internacional, situándose la compañía en el **puesto 39 del ranking Best Workplaces Europe**, formando parte además del ranking **Best Workplaces España 2025** y siendo reconocida por **EMIDIS** por su compromiso con la igualdad, la diversidad y la inclusión en el ámbito empresarial.

El presente Plan de Igualdad nace con la voluntad de integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos de la empresa, promoviendo entornos laborales inclusivos, seguros y libres de cualquier forma de discriminación. Reconocemos que la igualdad efectiva exige identificar, analizar y corregir posibles desequilibrios estructurales, garantizando que todas las personas dispongan de las mismas oportunidades reales para desarrollarse y contribuir al proyecto común.

Por ello, la organización asume el firme propósito de avanzar hacia un modelo de **equidad interna**, entendido como la aplicación de criterios justos, proporcionales y

transparentes en las condiciones laborales, la igualdad de oportunidades, la política retributiva, el desarrollo profesional y la participación en la toma de decisiones.

En MarSenses consideramos que la diversidad y la equidad fortalecen la cultura corporativa, favorecen la cohesión interna y contribuyen a la sostenibilidad de la organización a largo plazo. En este sentido, el Plan de Igualdad se concibe como una **herramienta de mejora continua**, que permitirá consolidar los avances alcanzados y establecer nuevas medidas orientadas a garantizar un entorno laboral basado en el respeto, la inclusión y la igualdad efectiva.

2. MARCO LEGAL

2.1 ÁMBITO INTERNACIONAL

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y nacionales sobre derechos humanos.

La **Carta de las Naciones Unidas**, firmada el 26 de junio de 1945, ya exponía en su preámbulo que cabía *''reafirmar la fe en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas''*, y en el artículo 1 *''el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión''.*

La **Declaración Universal de Derechos Humanos**, primera vez que se expresa claramente los derechos y las libertades a los que todo ser humano puede aspirar de manera inalienable y en condiciones de igualdad. En su artículo 2.1 expone que *''toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en dicha Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición''*.

La **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres**, aprobada en 1979 en la Asamblea General de las Naciones Unidades y ratificada en 1981 por veinte países entre ellos España. Es el instrumento internacional más importante para la promoción de los derechos y libertades fundamentales de las

mujeres y significó un gran avance en la universalización en la igualdad de derechos económicos, laborales, políticos, sociales y civiles.

I Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer – México, 1975. Primera conferencia donde se identificaron tres objetivos: la igualdad plena de género y la eliminación de la discriminación por motivos de género, la plena participación de las mujeres en el desarrollo y una mayor contribución de las mujeres a la paz mundial. Además, se aprobó un plan de acción con objetivos principales como garantizar a las mujeres el acceso a la igualdad, a la educación, al trabajo, a la participación política, a la salud, a la vivienda, a la planificación familiar y a la alimentación.

II Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer – Copenhague, 1980. Se trata por primera vez la brecha entre la igualdad legalmente reconocida, y la consecución real y efectiva de los derechos legales. Se empieza a hablar de igualdad desde un punto de vista jurídico y desde el ejercicio de los derechos, de la propia participación de las mujeres, de igualdad de oportunidades reales entre mujeres y hombres y no sólo de los reconocimientos en las leyes. Se marcaron tres esferas de actuación: la igualdad en el acceso a la educación, la igualdad de oportunidades en el empleo y la atención a la salud de las mujeres.

III Conferencia Internacional sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer – Nairobi, 1985. Plantea como necesidad de las propias sociedades contar con la riqueza que supone la participación de las mujeres en todos los ámbitos. Se señalan medidas de carácter jurídico, medidas para alcanzar la igualdad en la participación social, medidas para alcanzar la igualdad en la participación política y en los lugares de toma de decisiones. Se insta a los gobiernos a que la igualdad debe impregnar todas las esferas de la vida social, política y laboral.

IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres – Beijing, 1995. Es la conferencia con mayor impacto mundial de todas las celebradas hasta el momento, tanto des del punto de vista de la participación como por el enfoque que se hace a la igualdad entre mujeres y hombres. A partir de esta conferencia se le suma al proceso de participación de las mujeres el concepto de género, planteando las relaciones entre mujeres y hombres desde una perspectiva social, cultural e histórica. Supone realizar una nueva mirada basándose en los papeles socialmente atribuidos a las mujeres y a los hombres en la sociedad, en el trabajo, en la política, en la familia, en las instituciones y en todos los aspectos de las relaciones humanas.

Se aprueba por unanimidad una Declaración y una Plataforma de Acción reconociéndose la diversidad de las mujeres, la labor de estas de cara a la visibilidad y reconocimiento del trabajo del movimiento feminista a lo largo de la historia. Se afirma el convencimiento de que los derechos de la mujer son derechos humanos y se proclama la plena participación de las mujeres en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad como condición fundamental para alcanzar la igualdad, el desarrollo y la paz. Se observa como Beijing supone un verdadero punto de inflexión en la lucha por la igualdad en el marco internacional.

Beijing + 5, 2000. Se examinó el progreso conseguido en cinco años transcurridos desde la aprobación de la Plataforma de Acción de Beijing, y se llevó a cabo la evaluación *''La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI''*, resultando una declaración política y nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing.

Beijing + 10, 2005. Se hace hincapié en la necesidad de realizar mayores esfuerzos para conseguir la igualdad entre los géneros y facilitar el avance de las mujeres.

Beijing + 15, 2010. Los Estados Miembros aprobaron una declaración en la que se acogía los progresos realizados y se comprometían a adoptar nuevas medidas para garantizar la aplicación integral acelerada de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

Beijing +20, 2015. Se adoptó una declaración política que resaltó los progresos obtenidos hacia el logro de la igualdad de género, proporcionó una base sólida para la implementación plena, efectiva y acelerada de los compromisos adquiridos en Beijing y también defendió el papel clave de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la agenda de desarrollo post 2015.

2.2 ÁMBITO EUROPEO

El **Consejo de Europa** es una organización internacional de los estados europeos, constituido en el Congreso del 7 de mayo de 1948 en la Haya, Países Bajos, creado para la defensa de los derechos humanos, de la democracia y la primacía del derecho, así como potenciar la identidad europea entre toda la ciudadanía europea. En 1950 se adopta por dicho consejo la Convención Europea de Derechos Humanos, teniendo como

objetivo proteger las libertades fundamentales y los derechos humanos, además se creó el Tribunal Europeo de Derechos Humanos para llevar un control del respeto de dichas libertades y derechos.

La **Unión Europea** tiene en sus objetivos la materia en igualdad entre hombres y mujeres, garantizando la igualdad de oportunidades y de trato entre los dos sexos y en luchar contra toda discriminación por razón de género. Por ello, ha aplicado un doble enfoque que engloba acciones específicas y la integración de la perspectiva de género.

Para consagrar estos objetivos, la Unión Europea ha llevado a cabo una evolución normativa:

Tratado de Roma, 1957. El principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres fue introducido por primera vez por la Comunidad Europea en su artículo 141 (antiguo artículo 119) del Tratado de Roma. Se exige que se garantice la igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores en un mismo trabajo.

Tratado de Ámsterdam, 1997. Especial importancia para el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres en toda la Unión Europea, constituyendo un progreso fundamental en la consecución de una situación de igualdad en el mundo laboral.

Tratado de Lisboa, 2009. Contiene progresos importantes en materia de derechos fundamentales y abre el camino a la adhesión de la Unión Europea al Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales. Por ello, la UE se dota de un catálogo de derechos civiles, políticos, económicos y sociales que son jurídicamente vinculantes tanto para sus instituciones como para los Estados miembros a la hora de aplicar la legislación europea. Además, consolida las medidas contra la discriminación por razón de sexo, raza y color.

Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002. Modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones del trabajo.

Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004. Se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006. Relativa a la aplicación de principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de ocupación.

La Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local, 2005-2006. Destinada a las asociaciones locales y regionales de Europa, las cuales están invitadas a firmarla y adoptar una postura pública sobre el principio de la igualdad de las mujeres y de los hombres en la vida local y aplicar en su territorio los compromisos definidos en la Carta. Cada parte signataria redactará un Plan de Acción para la igualdad que fijará las prioridades, acciones y recursos necesarios para su realización. Además, del compromiso a colaborar con todas las instituciones y organizaciones de su territorio, a fin de promover la instauración de manera real de una verdadera igualdad.

Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres de la Unión Europea, 2006-2010. Tiene por objetivos promover el programa para la igualdad entre hombres y mujeres. Es la continuación de la estrategia marco sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), de la cual hace balance dándole importancia a las mejoras necesarias.

2.3 ÁMBITO ESTATAL

En la **Constitución Española del 1978** nos encontramos con la primera referencia a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Artículo 9.2.: *''Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social''.*

Artículo 14.: *''Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social''.*

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres tiene como finalidad alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la eliminación de toda discriminación por razón de sexo, en particular la que afecta a las mujeres.

RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación. Este real decreto incluye una medida de protección social de carácter

extraordinario y urgente, como es la recuperación de la financiación de las cuotas del convenio especial de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia a cargo de la Administración General del Estado.

Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, que tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, tiene por finalidad garantizar la transparencia e igualdad retributiva entre hombres y mujeres que realicen trabajos de igual valor, de forma que la llevanza de este registro permitirá a las empresas detectar fácilmente aquellas desigualdades retributivas entre hombre y mujeres que no estén basadas razones objetivas.

2.4 ÁMBITO AUTONÓMICO

Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres: Es la norma central que regula el derecho a la igualdad real, mecanismos de igualdad de oportunidades, la perspectiva de género en las políticas públicas y medidas contra la discriminación.

3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

La dirección de Mar Senses S.L. como representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras acuerdan la elaboración, diseño e implantación del II Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Representación de la empresa

- Rodrigo Fitaroni de Almeida (Director general)
- Jaime Tobarra Martinez (RRHH)
- Maria Bosch Sirvent (Directora RRHH / Graduada Social)
- Isabel Torres Ferrer (Directora Personas y Bienestar)

Representación de las personas trabajadoras

- Verónica Cano López (CCOO Puerto Pollença)
- Mª Inés Muniz Olivera (CCOO Rosa del Mar)
- Martín Leonardo Arias (CCOO Hotel Ferrera y Natura Olea)
- Oscar Solanas Banus (CCOO Paradise)

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y el Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad donde se establece sus competencias y normas de funcionamiento

4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El plan de igualdad se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

El Plan de Igualdad se implementará en las sedes actuales de la entidad, así como en aquellas que puedan crearse durante su periodo de vigencia, siempre que estén ubicadas en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

El período de vigencia del II Plan de Igualdad de Mar Senses S.l. se establece desde la fecha de su aprobación hasta el día natural en el que se cumplan los 4 años de vigencia, entendiendo que la ejecución de sus acciones se abordará progresivamente según lo dispuesto en las medidas acordadas.

5. INFORME DIAGNÓSTICO

5.1 METODOLOGÍA

El objetivo del diagnóstico es obtener información detallada y estructurada que permita evaluar el grado de desarrollo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Mar Senses analizando diversos aspectos de la gestión de los recursos humanos que afecten a toda la plantilla laboral. La herramienta utilizada será el enfoque o análisis de género, que aporta otra forma de profundizar en la realidad, teniendo en cuenta la diferencia de condiciones y demandas entre mujeres y hombres.

Para la recogida de información se ha utilizado diversos medios de acceso a la información, como la comunicación vía electrónica con la persona responsable designada por la empresa, realización de cuestionarios a la dirección, a la plantilla laboral y a la Comisión de Igualdad. Los datos recogidos se refieren a los ejercicios anteriores a la realización del diagnóstico, un estudio de las características, circunstancias y funcionamiento genérico de la empresa durante toda su vida laboral, pero teniendo más énfasis en los últimos ejercicios.

El diagnóstico supone la recogida de información sobre el personal de Mar Senses teniendo en cuenta sus características y desagregándolas por sexo y con ello llevando a cabo un debate entre la Comisión, realizando un análisis de género y reconociendo los aspectos en los que se producen desigualdades y proponiendo alternativas que puedan incorporarse como acciones del Plan de Igualdad.

Los diferentes apartados de este análisis cuantifican y describen distintos aspectos de los procesos de la gestión de la empresa en la organización incorporando la perspectiva de género. El diagnóstico facilita la identificación de situaciones diferentes y desiguales entre trabajadoras y trabajadores para el posterior diseño e implementación de medidas del Plan de Igualdad, el cual tiene entre sus objetivos la consolidación de buenas prácticas en igualdad de oportunidades y la corrección de los desequilibrios en que se puedas encontrar mujeres y hombres.

En el presente Plan de Igualdad se incorpora una síntesis representativa del análisis cuantitativo y cualitativo realizado en la empresa, con el fin de contextualizar las principales conclusiones del diagnóstico previo. El Informe Diagnóstico completo, junto con la correspondiente Auditoría Retributiva, se adjunta como documentación anexa al presente Plan, formando parte integrante del mismo y sirviendo de base técnica para la definición de los objetivos, medidas y sistema de seguimiento establecidos.

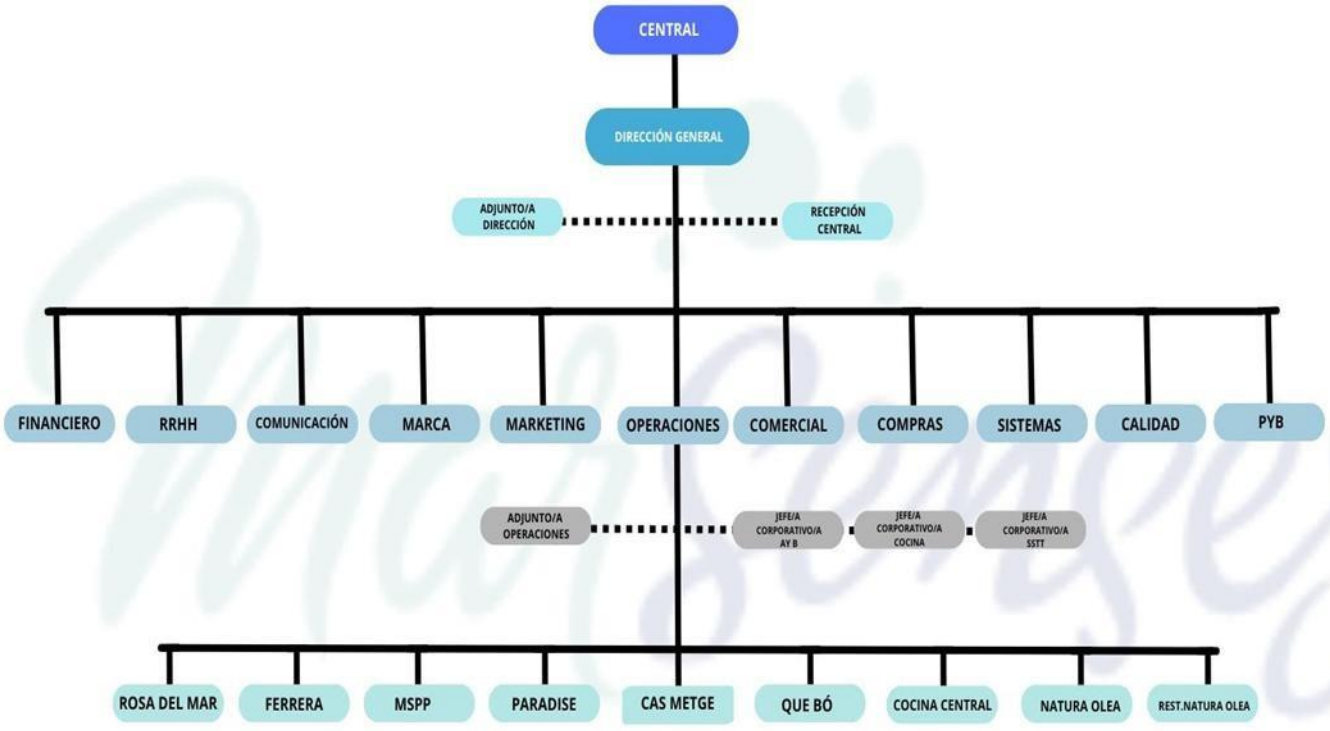
La aplicación del Plan de Igualdad será efectiva si desde el inicio se evidencia el compromiso de la dirección en su puesta en marcha. En este sentido, Mar Senses ha suscrito el compromiso asumiendo este compromiso con la confianza que entre toda la empresa se logre una sociedad más justa y equitativa donde las mujeres y los hombres cuenten con las mismas oportunidades.

5.2 INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	MAR SENSES S.L.					
NIF	B01773373					
Domicilio Social	GREMI DE FORNERS,8 1º PTA 13					
Forma Jurídica	SOCIEDAD LIMITADA					
Año de constitución	2020					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	MARÍA FRANCISCA BATLE VIDAL					
Cargo	ADMINISTRADORA					
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
Nombre	MARIA BOSCH SIRVENT					
Cargo	REPRESENTANTE LEGAL					
Teléfono	678955791					
E-mail	maria.bosch@marsenses.com					
ACTIVIDAD						
Sector de actividad	HOSTELERIA					
CNAE	5510					
Descripción de la actividad	HOTELES Y ALOJAMIENTOS					
Dispersión geográfica	ILLES BALEARS					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres	248	Hombres	250	Total	498
Centros de trabajo	8					

ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS						
Dispone de personal	SÍ					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	En el año 2025, puesto 39º de **Best Workplaces Europe**, e incorporada como **Best Workplaces 2025 España**, destacando su compromiso con un ambiente laboral excepcional. Certificada en **Great Place To Work** (reconocimientos de Great place to Work en el ámbito de la gestión de personas y estrategia de negocio más prestigioso en el ámbito nacional e internacional, que se otorga anualmente a los mejores empleadores del mundo. En ellas se evalúa la discriminación y la igualdad de oportunidades.) Empresa reconocida por **Emidis** (Empresas por la diversidad) y por la sensibilización en igualdad de oportunidades por el programa **Yes We Trans.** Ambas certificaciones han sido otorgadas por la FELGTBI+					
Representación legal y/o /sindical de las personas trabajadoras	Mujeres	12	Hombres	8	Total	20

5.3 ORGANIGRAMA



HOTELS & HOMES

5.4 ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

Por sexo

Hombres	% HOMBRES	Mujeres	% MUJERES	TOTAL
250	50’2%	248	49’8%	498

El análisis de la distribución de la plantilla muestra una estructura demográfica equilibrada, con 250 hombres y 248 mujeres, sin diferencias significativas que evidencien sesgos en los procesos de incorporación o permanencia por razón de sexo. Conforme a los criterios habituales de análisis de la composición de plantillas —que consideran una unidad organizativa masculinizada o feminizada cuando uno de los sexos supera el 60 % del total—, la empresa presenta una distribución paritaria y no muestra desequilibrios relevantes en términos de representación global.

Por puesto:

PUESTOS	Sexo	Columna 1	Columna 2	Columna 3	categorización
2025	Mujer	% mujeres	Hombre	% hombres	
ADJUNTO/A OPERACIONES			1	100%	Masculinizado
AGENTE DE INFORMACIO	2	100%			Feminizado
ANIMADOR/A	9	52'9%	8	47'1%	Equilibrado
AUXILIAR DE SERVICIO			1	100%	Masculinizado
AYUDANTE CAMARERO/A	28	51'8%	26	48'2%	Equilibrado
AYUDANTE/A DE COCINA	13	28'2%	33	71'8%	Masculinizado

AYUDANTE/A ECONOMATO	1	100%			Feminizado
AYUDANTE/A RECEPCION	7	70%	3	30%	Feminizado
AYUDANTE/A SERVICIO			4	100%	Masculinizado
AYUDANTE/A SSTT			5	100%	Masculinizado
CAMARERA/O DE PISOS	92	93%	7	7%	Feminizado
CAMARERO/A	19	48'7%	20	51'3%	Equilibrado
COCINERO/A	17	43'5%	19	56'5%	Masculinizado
CONDUCTOR/A			1	100%	Masculinizado
CONSERJE NOCHE			4	100%	Masculinizado
DIRECTOR/A (A) CALIDAD, PRL, MEDIOAMBIEN			1	100%	Masculinizado
DIRECTOR/A (A) COMPRAS			1	100%	Masculinizado
DIRECTOR/A (A) COMUNICACION SOCIAL	1	100%			Feminizado
DIRECTOR/A (A) MARCA			1	100%	Masculinizado
DIRECTOR/A (A) MARKETING			1	100%	Masculinizado
DIRECTOR/A (A) PERSONAS Y BIENESTAR	2	100%			Feminizado
DIRECTOR/A (B) COMERCIAL	1	100%			Feminizado
DIRECTOR/A (B) FINANCIERO	1	100%			Feminizado
DIRECTOR/A (B) OPERACIONES			1	100%	Masculinizado
DIRECTOR/A (B) SISTEMAS			1	100%	Masculinizado
DIRECTOR/A (C) GENERAL			1	100%	Masculinizado
DIRECTOR/A CENTRO	1	100%			Feminizado
DIRECTOR/A HOTEL	2	50%	2	50%	Equilibrado
DISEÑADOR/A			1	100%	Masculinizado

ENC. LENCERIA/LAVAND			1	100%	Masculinizado
ENCARGADA/O GENERAL	4	100%			Feminizado
ENCARGADA/O SECCION	3	100%			Feminizado
ENCARGADO/A ECONOMAT			3	100%	Masculinizado
ENCARGADO/A SSTT			5	100%	Masculinizado
FACTURACION			1	100%	Masculinizado
JEFE/A ANIMACION	1	50%	1	50%	Equilibrado
JEFE/A AYB			4	100%	Masculinizado
JEFE/A BAR			1	100%	Masculinizado
JEFE/A COCINA	1	12'5%	7	87'5%	Masculinizado
JEFE/A COMEDOR			1	100%	Masculinizado
JEFE/A CORPORATIVO/A DE AYB	1	100%			Feminizado
JEFE/A CORPORATIVO/A DE COCINA			1	100%	Masculinizado
JEFE/A CORPORATIVO/A DE SSTT			1	100%	Masculinizado
JEFE/A PARTIDA	6	40%	9	60%	Equilibrado
JEFE/A PASTELERIA			1	100%	Masculinizado
JEFE/A RECEPCION	4	100%			Feminizado
JEFE/A RESERVAS	1	100%			Feminizado
JEFE/A SECTOR	6	50%	6	50%	Equilibrado
LIMPIADOR/A	1	16'6%	5	83'4%	Masculinizado
MARMITON	2	13'3%	13	86'7%	Masculinizado
RECEPCIONISTA	9	64'5%	5	35'5%	Feminizado
RECEPCIONISTA CENTRAL	1	100%			Feminizado
RELACIONES PUBLICAS	1	33'4%	2	66'6%	Masculinizado
RESPONSABLE DE PROYECTOS			1	100%	Masculinizado
RESPONSABLE SPA	2	100%			Feminizado
SALES EXECUTIVE	1	100%			Feminizado
SEGUNDO JEFE/A COMED	1	50%	1	50%	Equilibrado
SEGUNDO/A COMERCIAL			1	100%	Masculinizado

SEGUNDO/A ENCARGADO/A SSTT			4	100%	Masculinizado
SEGUNDO/A FINANCIERO			1	100%	Masculinizado
SEGUNDO/A JEFE/A COC			6	100%	Masculinizado
SEGUNDO/A JEFE/A REC	1	50%	1	50%	Equilibrado
SUBDIRECTOR/A HOTEL	2	66'5%	1	33'4%	Feminizado
TECNICO/A ADMINISTRA	2	100%			Feminizado
TECNICO/A AUDIOVISUALES			1	100%	Masculinizado
TECNICO/A COMUNICACION			1	100%	Masculinizado
TECNICO/A DE SISTEMA			1	100%	Masculinizado
TECNICO/A HELPDESK			1	100%	Masculinizado
TECNICO/A MANTENIMIE			9	100%	Masculinizado
TECNICO/A RRHH	2	66'6%	1	33'4	Feminizado
TECNICO/A SSTT			6	100%	Masculinizado
TESORERIA			1	100%	Masculinizado
VALET DE PISOS			4	100%	Masculinizado

El análisis por puestos muestra la siguiente distribución:

- 43 puestos masculinizados (58,9 %)
- 21 puestos feminizados (28,8 %)
- 9 puestos equilibrados (12,3 %)

Aunque el número de puestos masculinizados es superior, debe interpretarse en el contexto sectorial, donde determinadas funciones técnicas o de mantenimiento han estado tradicionalmente ocupadas por hombres.

Al mismo tiempo, la existencia de más de una cuarta parte de puestos feminizados y un porcentaje relevante de puestos equilibrados evidencia que la empresa no presenta una estructura rígida, sino que dispone de espacios reales de diversidad y convivencia profesional entre mujeres y hombres.

Un elemento clave para interpretar correctamente los datos es la incidencia de los puestos unipersonales:

- 17 de los 43 puestos masculinizados son unipersonales (41,8 %).
- 6 de los 21 puestos feminizados son unipersonales (28,5 %).

Este aspecto resulta determinante en el análisis. Los puestos unipersonales tienen un peso estadístico muy significativo en la clasificación de los puestos como masculinizados o feminizados, ya que la presencia de una única persona determina automáticamente la composición del 100 % del puesto.

Clasificación profesional:

CLASIFICACIÓN	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres
Mandos	14	51’8%	13	48’2%
Mandos intermedios	15	28’3%	38	71’7
Resto Plantilla	219	52’4%	199	47’6%

En el nivel directivo se observa una representación equilibrada (14 mujeres y 13 hombres), situándose ambos sexos dentro del rango de presencia equilibrada definido por la normativa de igualdad (40%-60%). Este dato es especialmente evidencia que:

- No existen barreras estructurales en el acceso a la alta responsabilidad.
- Las mujeres participan en la toma de decisiones estratégicas.
- La empresa muestra una cultura organizativa abierta al liderazgo femenino.

Puede afirmarse que no se detectan indicios de “techo de cristal” en la cúspide

organizativa
En los mandos intermedios se observa una mayor presencia masculina (38 hombres frente a 15 mujeres).

No obstante, este desequilibrio debe analizarse teniendo en cuenta el contexto sectorial. El sector en el que opera la empresa ha estado históricamente marcado por una distribución tradicional de roles profesionales, donde determinadas funciones técnicas y de supervisión han sido ocupadas mayoritariamente por hombres.

Promoción profesional:

Ascensos por categorías profesionales en el último año	Mujeres	Hombres	Total
ADJUNTO/A DE OPERACIONES	0	1	**1**
AYUDANTE/A DE COCINA	3	0	**3**
AYUDANTE/A RECEPCION	1	0	**1**
CAMARERO/A	0	2	**2**
COCINERO/A	3	1	**4**
DIRECTOR/A HOTEL	1	0	**1**
ENCARGADO/A DE ECONOMATO	0	1	**1**
ENCARGADA/O SECCION	1	0	**1**
JEFE/A A Y B	0	1	**1**
JEFE/A COCINA	1	0	**1**
JEFE/A SECTOR	1	0	**1**
RECEPCIONISTA	1	0	**1**
SEGUNDO ENCARGADO/A SSTT	0	2	**2**

SEGUNDO/A JEFE/A DE COCINA	0	1	**1**
SEGUNDO/A JEFE7A DE RECEPCIÓN	0	1	**1**
TÉCNICO/A DE AUDIOVISUALES	0	1	**1**
TÉCNICO/A SSTT	0	1	**1**
TOTAL	12	12	**24**

En el último año, la promoción profesional en la empresa se ha desarrollado de forma paritaria, con un número equivalente de mujeres y hombres que han accedido a mejoras o ascensos, lo que pone de manifiesto el compromiso de Mar Senses con la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el desarrollo profesional.

En Mar Senses el procedimiento de promoción es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de la valía profesional. La totalidad de la plantilla es informada para que se presenten candidaturas a la promoción, fomentando la equidad. La empresa cuenta con un procedimiento de selección libre de sesgos de género

Tipo de jornada:

	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 horas	0	0	**0**
De 20 a 34 horas	8	9	**17**
De 35 a 39 horas	1	0	**1**
40 horas total	239 248	241 250	**480** **498**

En la empresa, 9 mujeres y 9 hombres trabajan con una jornada inferior a 40 horas semanales, por lo que no puede hablarse de una discriminación en la distribución de la jornada en función del sexo. Además, entre las personas con jornada de 40 horas semanales se incluye a una mujer con reducción de jornada por cuidados y a 7 mujeres mayores de 52 años que realizan una jornada de 32 horas semanales. No obstante, la empresa garantiza que sus cotizaciones a la Seguridad Social se efectúen como si trabajaran la jornada completa establecida, asegurando así la igualdad de derechos y una protección social equivalente.

Tipo de contrato:

	Mujeres	Hombres	Total
Indefinido	244	246	**490**
Temporal	4	4	**8**
Prácticas	0	0	**0**
Aprendizaje	0	0	**0**
Otros	0	0	**0**
Total	**248**	**250**	**498**

En la empresa únicamente ocho personas cuentan con contrato temporal. De ellas, el 50 % son hombres y el 50 % mujeres, lo que refleja una situación de equilibrio en la contratación temporal desde la perspectiva de género.

El resto de la plantilla dispone de contrato indefinido, lo que proporciona estabilidad laboral, seguridad en el empleo y condiciones equitativas para mujeres y hombres, consolidando un entorno de trabajo basado en la igualdad de trato y de oportunidades.

5.5 ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

Procesos de selección y contratación

Mar Senses garantiza procesos de selección y contratación objetivos, transparentes y basados en criterios técnicos previamente definidos. La empresa cuenta con un procedimiento interno que regula las fases de reclutamiento e incorporación, estableciendo criterios claros de valoración de candidaturas para evitar decisiones arbitrarias o condicionadas por estereotipos de género.

Las ofertas de empleo se difunden a través de la página web corporativa, así como en Facebook, InfoJobs, LinkedIn, portales universitarios como la U.I.B., la Federación LGBTI+ y el Grupo de Educadores de Calle (GREC), asegurando un acceso amplio y diverso a las oportunidades laborales.

Todas las ofertas se redactan con lenguaje inclusivo y no sexista, garantizando que no existan sesgos en la comunicación y favoreciendo la igualdad de oportunidades desde la fase inicial del proceso.

El procedimiento contempla la igualdad de trato en todas las etapas —desde la definición del perfil y la publicación de la oferta hasta la entrevista y la selección final— promoviendo además la diversidad y la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos niveles y departamentos de la organización.

Clasificación profesional

La clasificación profesional en la empresa se articula conforme a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, definiendo los distintos niveles y categorías profesionales. La asignación de los puestos se realiza de manera objetiva, sin sesgos de género, basándose en las responsabilidades y funciones asociadas a cada cargo, así como

en los requisitos y competencias que configuran el perfil adecuado para cada candidato o candidata.

Formación

Mar Senses Hotels & Homes dispone de un Plan de Formación formalizado que da respuesta a las necesidades de capacitación de toda la plantilla, abarcando todos los niveles organizativos y áreas funcionales. Este plan constituye un instrumento estratégico orientado al desarrollo de competencias, la mejora del desempeño profesional y el fortalecimiento de una cultura corporativa basada en la formación continua.

La participación en las acciones formativas presenta un equilibrio general entre mujeres y hombres, lo que refleja un acceso en condiciones de igualdad y una distribución no sesgada de las oportunidades de formación.

Asimismo, toda la formación se imparte en el centro de trabajo y dentro de la jornada laboral, lo que representa una buena práctica organizativa. Esta medida facilita la participación de la plantilla, elimina posibles barreras de desplazamiento y evita la sobrecarga fuera del horario laboral, favoreciendo especialmente la conciliación de las personas con responsabilidades de cuidados.

Promoción profesional

En Mar Senses el procedimiento de promoción es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de la valía profesional. La totalidad de la plantilla es informada para que se presenten candidaturas a la promoción, fomentando la equidad. La empresa cuenta con un procedimiento de selección libre de sesgos de género.

Condiciones de trabajo y salud laboral

La actividad hotelera exige una organización del tiempo de trabajo adaptada a la prestación de servicios durante las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Por ello, los horarios se estructuran según las necesidades de cada departamento, pudiendo

incluir turnos rotativos, jornadas partidas o intensivas, siempre respetando los descansos semanales y los periodos mínimos entre jornadas conforme al convenio colectivo y la normativa laboral vigente.

No obstante, la empresa ha implantado medidas que mejoran las condiciones establecidas convencionalmente, entre las que destacan:

- Reducción de jornada a 32 horas semanales para camareras de piso mayores de 58 años, sin merma salarial ni de cotización, con el objetivo de reducir la carga física del puesto y favorecer su permanencia en condiciones adecuadas de salud.
- Jornada semanal general de 37,5 horas para toda la plantilla, frente a las 40 horas previstas en convenio, sin reducción retributiva, lo que supone una mejora en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Asimismo, la empresa dispone de un sistema de evaluación mensual mediante encuestas internas, con una participación media del 90 % de la plantilla, que permite detectar áreas de mejora y adoptar medidas preventivas, incluyendo aspectos vinculados a la igualdad de trato y oportunidades. Además, se realiza anualmente una encuesta externa que muestra una satisfacción del personal de un 98% y en la que no se detectan desigualdades entre la plantilla.

Estas actuaciones reflejan el compromiso de la organización con la mejora continua de las condiciones laborales, la conciliación y la igualdad.

La empresa garantiza el derecho a la desconexión digital de toda la plantilla, conforme a lo establecido en el Estatuto de las Personas Trabajadoras.

Aunque la actividad hotelera se desarrolla de forma continuada (24 horas al día, 7 días a la semana), se han establecido criterios organizativos que permiten asegurar la cobertura de los puestos ante posibles urgencias sin interrumpir los periodos de descanso ni los días libres del personal.

Este sistema garantiza:

- El respeto efectivo al tiempo de descanso y a la vida personal.
- La previsión de sustituciones y coberturas sin recurrir a comunicaciones fuera del horario laboral.
- El equilibrio entre la continuidad del servicio y el bienestar de la plantilla.

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

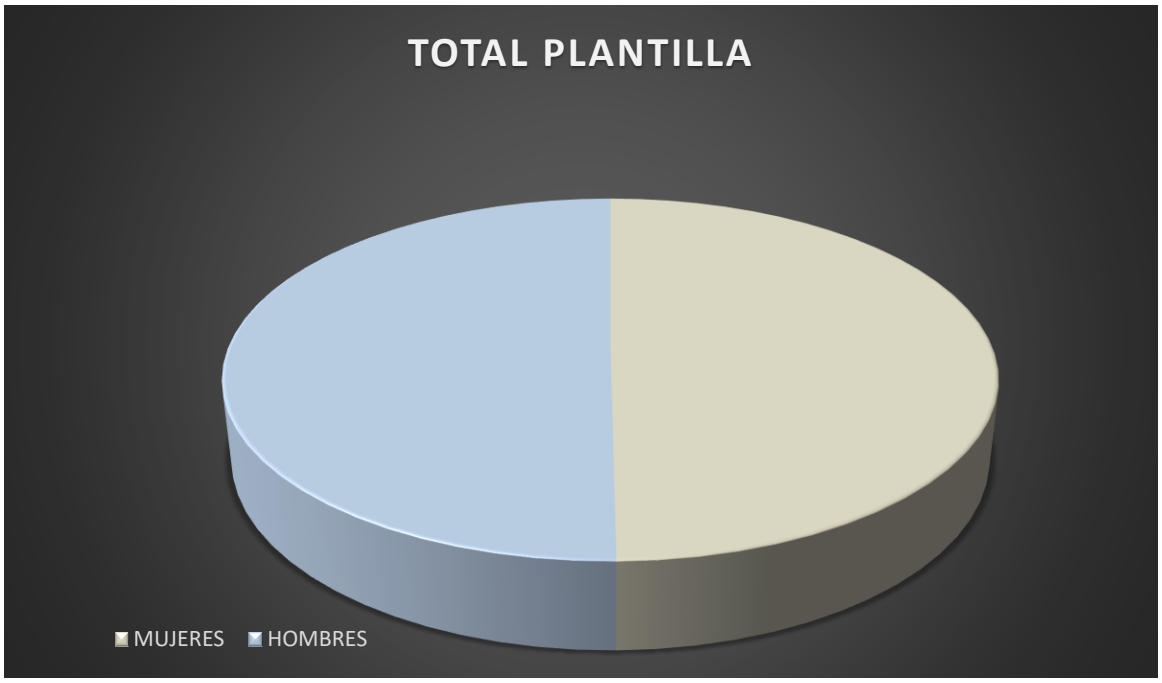
Con el fin de conocer la percepción de la plantilla sobre las políticas de conciliación y corresponsabilidad se realizó una encuesta interna.

Los resultados reflejan una valoración global muy positiva de las medidas de conciliación, confirmando que estas forman parte de la cultura organizativa y son percibidas como un compromiso real de la empresa con el bienestar de la plantilla. Asimismo, se constata un conocimiento generalizado de las medidas existentes, identificándose como oportunidad de mejora el refuerzo de la comunicación interna para ampliar aún más su difusión y facilitar su acceso. La flexibilidad horaria y la adaptación de turnos aparecen como ámbitos con potencial de desarrollo, lo que permite orientar futuras actuaciones hacia un modelo organizativo cada vez más adaptado a las necesidades personales y familiares. Del mismo modo, se identifican propuestas constructivas vinculadas al apoyo en situaciones de cuidado, lo que evidencia una plantilla implicada y participativa. En conjunto, los resultados muestran una base sólida sobre la que continuar avanzando en conciliación, corresponsabilidad e igualdad de oportunidades.

Infrarrepresentación femenina

La plantilla de Mar Senses está compuesta por 250 hombres y 248 mujeres, lo que supone una presencia femenina del 49,8 %, reflejando una estructura global equilibrada sin infrarrepresentación de mujeres en términos cuantitativos.

No obstante, el análisis por áreas y puestos de trabajo pone de manifiesto la existencia de segregación horizontal, apreciándose una concentración diferenciada de mujeres y hombres en determinados departamentos y funciones. Esta distribución responde, en parte, a factores culturales y sectoriales tradicionalmente asociados a determinados roles, lo que puede influir en la elección o asignación de puestos.



Retribuciones

El análisis salarial se ha realizado conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020, aplicando una valoración objetiva de los puestos de trabajo de igual valor, basada en criterios técnicos vinculados a las funciones, responsabilidades y condiciones de cada puesto, garantizando la ausencia de sesgos de género.

Los resultados reflejan una situación globalmente equilibrada, con una brecha salarial media del 2 % a favor de los hombres, situada dentro de márgenes considerados no significativos en términos de igualdad retributiva. En los puestos de igual valor no se han identificado diferencias salariales relevantes.

De las ocho agrupaciones profesionales resultantes, dos no resultan comparables por contar con un único puesto, una no presenta brecha y el resto muestra diferencias moderadas, siendo la máxima del 5,27 %. Estas diferencias responden a criterios objetivos como la trayectoria profesional, el nivel de responsabilidad o los complementos asociados al puesto, conforme a la política retributiva de la empresa.

El informe completo de auditoría retributiva se incorpora como anexo al presente Plan de Igualdad.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Mar Senses cuenta con un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo plenamente adaptado a la normativa vigente, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social y la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en su dimensión psicosocial.

El protocolo define claramente las conductas constitutivas de acoso, establece el principio de tolerancia cero, regula un canal de denuncia confidencial y seguro, determina el procedimiento de actuación con plazos y responsables designados, y contempla medidas disciplinarias y acciones preventivas de sensibilización y formación dirigidas a toda la plantilla.

Durante el último año se gestionó un caso de acoso sexual conforme al procedimiento establecido, activándose de inmediato las garantías previstas: protección integral de la persona denunciante, confidencialidad, imparcialidad en la investigación y adopción de las medidas disciplinarias y organizativas necesarias. Asimismo, se implementó un seguimiento específico para asegurar que la persona afectada pudiera continuar su actividad profesional en condiciones de seguridad y sin represalias, reforzando el compromiso de la empresa con un entorno laboral seguro y respetuoso.

Lenguaje y comunicación no sexista

La empresa impulsa una comunicación inclusiva en todos sus canales y ha puesto a disposición de la plantilla una Guía de Lenguaje No Sexista, accesible en el portal interno. Esta herramienta garantiza un uso del lenguaje respetuoso y libre de sesgos de género, reforzando el compromiso corporativo con la igualdad y la diversidad.

Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género en la empresa

Mar Senses mantiene un compromiso firme y estructurado frente a la violencia de género, garantizando la protección integral de las trabajadoras afectadas mediante medidas laborales, económicas y emocionales plenamente alineadas con la normativa vigente.

La empresa

1. Facilita contratos de incorporación específicos para mujeres víctimas de violencia de género, favoreciendo su acceso al empleo y su autonomía.
2. Asegura el acceso inmediato a los derechos laborales previstos en la legislación, incluyendo flexibilidad, protección y acompañamiento.
3. La empresa dispone de un Protocolo de actuación orientado a:

•Proteger los derechos de la plantilla.

• Sensibilizar en una cultura de tolerancia cero.

• Ofrecer apoyo y protección a las víctimas.

• Informar sobre los derechos laborales aplicables.

Este marco de actuación demuestra que Mar Senses no solo cumple la normativa, sino que refuerza su compromiso con la protección, inclusión y recuperación de las mujeres víctimas de violencia de género, consolidando un entorno laboral seguro y responsable.

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

6.1 OBJETIVOS GENERALES

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación, conciliación, salud laboral, medidas contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y la violencia de género.

- Comunicar y hacer extensible a la plantilla la cultura de empresa.

- La participación a través del diálogo y cooperación de las partes como uno de sus principios básicos.

- Aplicar la transversalidad de género: perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa.

- Garantizar la no discriminación salarial por razón de sexo.

- Avanzar en la corresponsabilidad de tareas entre hombres y mujeres.

- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que conforman la plantilla de la Empresa y fomentar la corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

- Promover e implantar acciones de comunicación sobre igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.

- Velar por la justa e igualitaria retribución entre hombres y mujeres que desempeñen un puesto de igual valor

6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Gestión empresarial y responsabilidad social

- ✓ Garantizar que todo el personal conozca la existencia del Plan de Igualdad, sus medidas, objetivos y el impacto que tiene en la organización
- ✓ Visibilizar y reforzar el compromiso público y corporativo de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades, promoviendo una cultura organizacional basada en la diversidad, la inclusión y la prevención de cualquier forma de discriminación.
- ✓ Garantizar la implantación efectiva y el conocimiento generalizado del Código Ético de la organización, incorporando de manera transversal los principios de igualdad, respeto, no discriminación y conducta responsable en el desempeño profesional.
- ✓ Fomentar la igualdad de oportunidades y la visibilidad de mujeres emprendedoras, incorporando criterios de género en los procesos de selección y contratación de proveedores, y contribuyendo al fortalecimiento del ecosistema empresarial femenino.
- ✓ Fomentar la inclusión laboral y social de mujeres pertenecientes a colectivos vulnerables mediante la colaboración con asociaciones y entidades especializadas, garantizando igualdad de oportunidades y apoyando su integración y desarrollo profesional.

Procesos de selección y contratación

1. Asegurar que los procesos de selección de personal se desarrollen de manera equitativa, transparente y libre de sesgos de género, garantizando la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

- ✓ Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo promoviendo activamente la contratación de mujeres con discapacidad, eliminando barreras y fomentando procesos de selección inclusivos.
- ✓ Promover la igualdad de género en los procesos de captación de talento, asegurando que la atracción de candidatos y candidatas se realice sin sesgos de género y fomentando la igualdad de oportunidades en la asignación de roles dentro de la organización.

- ✓ Garantizar que las entrevistas de selección se desarrollen de manera objetiva, equitativa y libre de sesgos de género, asegurando la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todos los procesos de contratación.
- ✓ Establecer un marco formal y transparente que garantice procesos de selección y contratación objetivos, basados en criterios de mérito y capacidad, incorporando medidas que favorezcan la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la empresa y reduzcan situaciones de infrarrepresentación.

Clasificación profesional

- ✓ Garantizar una clasificación profesional equitativa y libre de sesgos de género, asegurando que la asignación de grupos, categorías y funciones se realice conforme a criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios.
- ✓ Detectar desequilibrios en la distribución de mujeres y hombres por grupos profesionales, departamentos o niveles jerárquicos.

Formación

- ✓ Impulsar el desarrollo profesional de las mujeres de la organización, fortaleciendo sus competencias de liderazgo y promoviendo su acceso y promoción a puestos de responsabilidad.
- ✓ Garantizar la trazabilidad, transparencia y análisis sistemático de la formación impartida, permitiendo verificar el acceso igualitario de mujeres y hombres a las acciones formativas y detectar posibles desigualdades.
- ✓ Sensibilizar al personal sobre la importancia de la igualdad en el entorno laboral.
- ✓ Integrar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el proceso de acogida de nuevas incorporaciones, garantizando que desde el inicio de la relación laboral se conozcan los compromisos, valores y medidas de la empresa en materia de igualdad y no discriminación.
- ✓ Garantizar que el Plan de Formación se revise y actualice periódicamente, incorporando la perspectiva de género y adaptándolo a las necesidades reales de la plantilla, con el fin de asegurar el acceso equitativo y el desarrollo profesional en condiciones de igualdad.

- ✓ Incrementar el nivel de sensibilización y conocimiento de la plantilla sobre igualdad de género y diversidad mediante la realización periódica de campañas de comunicación interna y externa.

- ✓ Garantizar el acceso equitativo de mujeres y hombres a la formación, promoviendo el desarrollo profesional sin sesgos de género y asegurando que la capacitación contribuya a reducir desigualdades, mejorar la empleabilidad femenina y favorecer la presencia equilibrada en todas las áreas y categorías profesionales.

Promoción profesional

- ✓ Asegurar que todas las personas de la organización tengan acceso equitativo a oportunidades de formación, promoción y desarrollo profesional, garantizando la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✓ Impulsar el desarrollo profesional y la promoción interna de las/los gobernantas, garantizando igualdad de oportunidades y facilitando su acceso a puestos de responsabilidad y dirección.
- ✓ Garantizar que los procesos de promoción interna se realicen de manera equitativa, objetiva y transparente, asegurando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y evitando cualquier tipo de sesgo de género.
- ✓ Priorizar la promoción interna como mecanismo de desarrollo profesional, garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a nuevas vacantes y fomentando la carrera profesional dentro de la organización.
- ✓ Garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres trans en el acceso a puestos de responsabilidad, fomentando su desarrollo profesional y la inclusión efectiva en la organización.
- ✓ Garantizar la transparencia y la igualdad de oportunidades en el acceso a la promoción interna, asegurando que toda la plantilla tenga conocimiento de las vacantes existentes y pueda optar a ellas en condiciones de igualdad

Condiciones de trabajo y salud laboral

- ✓ Promover el bienestar emocional y la salud mental de toda la plantilla, garantizando un entorno laboral saludable y favoreciendo la igualdad de oportunidades mediante el apoyo psicológico a quienes lo necesiten.
- ✓ Fomentar la salud física y el bienestar de toda la plantilla, promoviendo hábitos saludables y un entorno laboral seguro, equilibrado e inclusivo que contribuya a la igualdad de oportunidades y al desarrollo integral de las personas trabajadoras.
- ✓ Garantizar un entorno laboral seguro, inclusivo y libre de discriminación para las mujeres trans, mediante la puesta en marcha de un programa de acompañamiento que facilite su integración, desarrollo profesional y bienestar en la organización.

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

- ✓ Sensibilizar a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación disponibles y fomentar la corresponsabilidad, promoviendo un reparto equilibrado de las tareas familiares y laborales, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✓ Identificar de manera sistemática y actualizada las necesidades reales de conciliación de la plantilla, con el fin de adaptar y mejorar las medidas existentes, promover la corresponsabilidad y garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- ✓

Infrarrepresentación femenina

- ✓ Reducir la brecha de representación de mujeres en puestos de mando, promoviendo la igualdad de oportunidades en el acceso, desarrollo y promoción profesional dentro de la organización.
- ✓ Asegurar la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todos los procesos de promoción, selección y contratación, favoreciendo una representación equilibrada en los distintos niveles y áreas de la empresa y reduciendo posibles situaciones de segregación horizontal y vertical.

Retribuciones

- ✓ Aplicar una política salarial que garantice el respeto a los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón de sexo
- ✓ Asegurar que todos los complementos salariales y extrasalariales se otorguen de manera objetiva y neutral, garantizando la igualdad retributiva entre mujeres y hombres y evitando cualquier sesgo de género en la compensación económica.
- ✓ Garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombres en puestos de igual valor, corrigiendo cualquier brecha retributiva detectada y promoviendo la transparencia y equidad en la política salarial de la organización.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- ✓ Prevenir situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, asegurando que toda la plantilla conozca el protocolo existente, sus derechos y los procedimientos de denuncia, y promoviendo un entorno de trabajo seguro e igualitario.

Lenguaje y comunicación no sexista

- ✓ Garantizar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en toda la comunicación de la organización, contribuyendo a una cultura corporativa basada en igualdad, respeto y visibilidad equitativa de mujeres y hombres.
- ✓ Promover la igualdad de oportunidades en los procesos de selección mediante el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en todas las ofertas de empleo, evitando estereotipos de género y favoreciendo la diversidad en la captación de talento.

Derechos de mujeres víctimas de violencia de género

- ✓ Fomentar la igualdad de oportunidades y la inclusión laboral de mujeres víctimas de violencia de género, mediante la colaboración con asociaciones y entidades públicas especializadas, contribuyendo a su autonomía económica y a la integración sostenible en el mercado laboral.
- ✓ Garantizar que todo el personal conozca y comprenda el Protocolo de actuación para víctimas de violencia de género, asegurando una respuesta adecuada, coordinada y efectiva ante cualquier situación, y fomentando un entorno laboral seguro y de apoyo.

- ✓ Facilitar la autonomía económica y el empoderamiento de las víctimas de violencia de género mediante la puesta a disposición de herramientas y recursos financieros que les permitan acceder y mantenerse en el empleo.

7. MEDIDAS DE IGUALDAD

7.1 GESTIÓN EMPRESARIAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

Área de actuación	**Gestión empresarial y responsabilidad social**
Medida 7.1.1.	Garantizar que todo el personal conozca la existencia del Plan de Igualdad, sus medidas, objetivos y el impacto que tiene en la organización.
Objetivo	Asegurar la difusión efectiva y la comprensión El plan de igualdad por parte de la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan.
Responsable	Dep. Comunicación
Indicadores de seguimiento	N.º acciones de comunicación sobre el Plan de Igualdad.

Área de actuación	**Gestión empresarial y responsabilidad social**
Medida 7.1.2.	Desarrollar y difundir comunicados tanto a nivel interno como externo, transmitiendo el compromiso de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades, y fomentando la sensibilización sobre diversidad, inclusión y prevención de discriminación.
Objetivo	Visibilizar y reforzar el compromiso público y corporativo de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades, promoviendo una cultura organizacional basada en la diversidad, la inclusión y la prevención de cualquier forma de discriminación
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dep. Comunica ción Representación sindical Toda la empresa
Indicadores de seguimiento	Nº de Comunicados

Área de actuación	**Gestión empresarial y responsabilidad social**
Medida 7.1.3.	Desarrollar y difundir el Código Ético de la organización, incorporando principios de igualdad, respeto, no discriminación y comportamiento responsable, asegurando que todo el personal lo conozca.
Objetivo	Garantizar la implantación efectiva y el conocimiento generalizado del Código Ético de la organización, incorporando de manera transversal los principios de igualdad, respeto, no discriminación y conducta responsable en el desempeño profesional.
Personas destinatarias	Toda la plantilla Colaboradores externos
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dirección general Dep. Comunicación
Indicadores de seguimiento	Código ético elaborado Código ético difundido

Área de actuación	**Gestión empresarial y responsabilidad social**
Medida7.1.4.	Promover la colaboración con empresas proveedoras de servicios que sean lideradas o emprendidas por mujeres.
Objetivo	Fomentar la igualdad de oportunidades y la visibilidad de mujeres emprendedoras, incorporando criterios de género en los procesos de selección y contratación de proveedores, y contribuyendo al fortalecimiento del ecosistema empresarial femenino.
Personas destinatarias	Proveedores actuales y potenciales.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del Plan
Responsable	Dirección general Dep. Operaciones Dep. Compras
Indicadores de seguimiento	Nº de colaboradores

Área de actuación	**Gestión empresarial y responsabilidad social**
Medida7.1.5.	Establecer colaboraciones con asociaciones y entidades que trabajen con mujeres pertenecientes a colectivos en situación de vulnerabilidad
Objetivo	Fomentar la inclusión laboral y social de mujeres pertenecientes a colectivos vulnerables mediante la colaboración con asociaciones y entidades especializadas, garantizando igualdad de oportunidades y apoyando su integración y desarrollo profesional.
Personas destinatarias	Mujeres pertenecientes a colectivos vulnerables, entidades colaboradoras, RRHH y mandos responsables de la integración y seguimiento dentro de la empresa.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dirección general Dep. Sostenibilidad social Dep. Operaciones Dep. RRHH Dep. Personas y bienestar
Indicadores de seguimiento	Colaboraciones con asociaciones y entidades

7.2 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIIÓN

Área de actuación	**Selección y contratación**
Medida 7.2.1.	Seguir estableciendo mecanismos de control y seguimiento en los procesos de selección con el fin de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
Objetivo	Asegurar que los procesos de selección de personal se desarrollen de manera equitativa, transparente y libre de sesgos de género, garantizando la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
Personas destinatarias	Nuevas incorporaciones Dpto. Personas y bienestar
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dpto. Personas y Bienestar
Indicadores de seguimiento	Registro procesos de selección N.º y porcentaje de candidaturas presentadas desagregado por sexo. N.º y porcentaje de personas seleccionadas desagregado por sexo.

Área de actuación	Selección y contratación
Medida 7.2.2.	Fomentar la incorporación de mujeres con discapacidad en la plantilla
Objetivo	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo promoviendo activamente la contratación de mujeres con discapacidad, eliminando barreras y fomentando procesos de selección inclusivos.
Personas destinatarias	Personas responsables de la selección Mujeres candidatas
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del Plan
Responsable	Dirección general Dep. sostenibilidad Dep. operaciones Dep. Personas y bienestar Especialista accesibilidad
Indicadores de seguimiento	% de mujeres con discapacidad incorporadas

Área de actuación	Selección y contratación
Medida 7.2.3.	Lanzar campañas de sensibilización orientadas a la atracción del talento, incorporando la perspectiva de igualdad de género y poniendo especial énfasis en la identificación y eliminación de sesgos de género en los procesos de captación y en la asignación de roles de género
Objetivo	Promover la igualdad de género en los procesos de captación de talento, asegurando que la atracción de candidatos y candidatas se realice sin sesgos de género y fomentando la igualdad de oportunidades en la asignación de roles dentro de la organización.
Personas destinatarias	Equipo de selección de personal Mandos intermedios Personal directivo encargado de la definición de perfiles y selección de personal. Candidatos y candidatas potenciales
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dep. Comunicación Dep. Marca y creatividad Dep. Promoción y bienestar
Indicadores de seguimiento	Nº de campañas realizadas

Área de actuación	Selección y contratación
Medida 7.2.4.	Continuar realizando las entrevistas conforme al procedimiento de selección establecido, evitando sesgos de género y garantizando la objetividad, la igualdad de trato y la no discriminación en todo el proceso.
Objetivo	Garantizar que las entrevistas de selección se desarrollen de manera objetiva, equitativa y libre de sesgos de género, asegurando la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todos los procesos de contratación.
Personas destinatarias	Personas candidatas Personal encargado de la selección
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dep. Personas y bienestar Todas las personas responsables de realizar las entrevistas
Indicadores de seguimiento	Procedimientos de selección Revisión del procedimiento Informes

Área de actuación	Selección y contratación
Medida 7.2.5.	Aplicar procedimientos y políticas objetivas en los procesos de selección y contratación, así como en la adecuación de la persona al puesto, dentro de un marco de igualdad de trato y ausencia de discriminación y equidad.
Objetivo	Garantizar que los procesos de selección y contratación se desarrollen con criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios, asegurando la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y previniendo cualquier sesgo por razón de sexo
Personas destinatarias	Personas candidatas
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dirección y RRHH
Indicadores de seguimiento	Procedimientos implantados

Área de actuación	Selección y contratación
Medida 7.2.6	Comunicar a todas las personas candidatas los principios, directrices, valores y líneas de actuación de la empresa en materia de igualdad y de equidad
Objetivo	Garantizar que las nuevas incorporaciones de la empresa sean conocedoras previamente a iniciar su relación laboral con la empresa.
Personas destinatarias	Personas candidatas
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dirección y RRHH
Indicadores de seguimiento	Procedimientos implantados

Área de actuación	Selección y contratación
Medida 7.2.7.	Seguir formando en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas encargadas de la selección o contratación. En caso de ser una empresa externa la encargada de la selección asegurarse de que su personal esté formado en igualdad.
Objetivo	Garantizar que los procesos de selección y contratación se desarrollen con perspectiva de género, evitando sesgos inconscientes y asegurando la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
Personas destinatarias	Personal interno encargado de los procesos de selección y contratación. RRHH Personal de empresas externas de selección que colaboren con la organización.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dpto. de personas y bienestar
Indicadores de seguimiento	Número total de personas formadas en igualdad que se encargan del proceso de selección. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas formadas. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección.

7.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Área de actuación	**Clasificación profesional**
Medida 7.3.1.	Seguir revisando el sistema de clasificación profesional para garantizar que se basa en criterios objetivos, neutros y no discriminatorios.
Objetivo	Garantizar que los grupos, categorías y niveles profesionales estén definidos con criterios claros, medibles y libres de sesgos de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dirección general Dep. RRHH
Indicadores de seguimiento	Revisión documental realizada (sí/no). Número de categorías revisadas Informe de conclusiones elaborado. Número de modificaciones implementadas

Área de actuación	**Clasificación Profesional**
Medida 7.3.2.	Analizar la posible existencia de segregación horizontal y vertical en la clasificación profesional.
Objetivo	Detectar desequilibrios en la distribución de mujeres y hombres por grupos profesionales, departamentos o niveles jerárquicos.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dep. de RRHH
Indicadores de seguimiento	Informe estadístico desagregado por sexo %mujeres y %hombres por grupo profesional. Identificación de áreas con infrarrepresentación.

7.4. FORMACIÓN

Área de actuación	Formación
Medida 7.4.1.	Formar a toda la plantilla en materia de igualdad
Objetivo	Sensibilizar al personal sobre la importancia de la igualdad en el entorno laboral.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dep. de Personas y bienestar
Indicadores de seguimiento	Nº de formaciones Nº de personas formadas Nº de mujeres y nº de hombres formados Nº de horas de formación desagregado por sexo

Área de actuación	Formación
Medida 7.4.2.	Diseño e implementación de un Programa de Formación en Empoderamiento y Liderazgo dirigido a mujeres.
Objetivo	Impulsar el desarrollo profesional de las mujeres de la organización, fortaleciendo sus competencias de liderazgo y promoviendo su acceso y promoción apuestos de responsabilidad.
Personas destinatarias	Mujeres de la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dep. Personas y bienestar. Dep. Operaciones. Directoras de la empresa.
Indicadores de seguimiento	Programa diseñado Nº de acciones realizadas

Área de actuación	Formación
Medida 7.4.3.	Seguirmejorando el registro de formaciones realizadas para garantizar el acceso igualitario del personal.
Objetivo	Garantizar la trazabilidad, transparencia y análisis sistemático de la formación impartida, permitiendo verificar el acceso igualitario de mujeres y hombres a las acciones formativas y detectar posibles desigualdades.
Personas destinatarias	Dep. de Personas y bienestar
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dep. personas y bienestar
Indicadores de seguimiento	Registro acciones formativas Registro desagregado por sexo

Área de actuación	**Formación**
Medida 7.4.4.	Formar e informar sobre los valores corporativos, la política de empresa y el Código Ético, incorporando la perspectiva de igualdad y no discriminación.
Objetivo	Garantizar que toda la plantilla conozca los compromisos de la empresa en materia de igualdad y no discriminación.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dep. Personas y bienestar
Indicadores de seguimiento	Código ético incluyendo contenidos de igualdad. Nº personas formadas e informadas Nº de hombres formados Nº de mujeres formadas

Área de actuación	**Formación**
Medida 7.4.5.	Creación de un onboarding que incluya el principio de igualdad.
Objetivo	Integrar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el proceso de acogida de nuevas incorporaciones, garantizando que desde el inicio de la relación laboral se conozcan los compromisos, valores y medidas de la empresa en materia de igualdad y no discriminación.
Personas destinatarias	Nuevas incorporaciones
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dep. Personas y bienestar
Indicadores de seguimiento	Onboarding con principio de igualdad. Personas que han realizado el onboarding. desagregado por sexo

Área de actuación	**Formación**
Medida 7.4.6.	Actualización continua del Plan de Formación
Objetivo	Garantizar que el Plan de Formación se revise y actualice periódicamente, incorporando la perspectiva de género y adaptándolo a las necesidades reales de la plantilla, con el fin de asegurar el acceso equitativo y el desarrollo profesional en condiciones de igualdad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dep. Personas y bienestar Dep. Comunicación
Indicadores de seguimiento	Plan de formación actualizado

Área de actuación	**Formación**
Medida 7.4.7.	Diseñar y ejecutar campañas de difusión internas y externas que promuevan la igualdad de género, feminismo, la diversidad y la inclusión.
Objetivo	Incrementar el nivel de sensibilización y conocimiento de la plantilla sobre igualdad de género, diversidad e inclusión mediante la realización periódica de campañas de comunicación interna y externa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dep. Comunicación Dep. creativo t de marca Dep. RRHH Dirección general
Indicadores de seguimiento	Nº de campañas Nº de acciones comunicativas desarrolladas (carteles, newsletter, redes sociales, jornadas, etc.). % de plantilla que recibe la comunicación.

Área de actuación	Formación
Medida 7.4.8	Creación de grupos de aprendizaje y desarrollo en liderazgo femenino.
Objetivo	Fomentar el desarrollo de habilidades de liderazgo y el crecimiento profesional de las mujeres de la plantilla, promoviendo su acceso a puestos de responsabilidad y contribuyendo a la igualdad de oportunidades en la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan.
Responsable	Dep. Personas y bienestar Dpto. comunicación
Indicadores de seguimiento	Grupo creado. Nº de participantes. Acciones realizadas Nº de hombres formados Nº de mujeres formadas

7.5. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Área de actuación	Promoción profesional
Medida 7.5.1.	Diseñar y aplicar planes de desarrollo profesional que garanticen la igualdad de oportunidades.
Objetivo	Asegurar que todas las personas de la organización tengan acceso equitativo a oportunidades de formación, promoción y desarrollo profesional, garantizando la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del Plan
Responsable	Dep. Personas y bienestar
Indicadores de seguimiento	Planes de desarrollo realizados

Área de actuación	Promoción profesional
Medida 7.5.2.	Proporcionar a gobernantas/os formación y recursos específicos para desarrollar un plan de carrera que facilite su promoción interna y acceso a puestos de dirección, promoviendo su crecimiento profesional y la igualdad de oportunidades.
Objetivo	Impulsar el desarrollo profesional y la promoción interna de las/los gobernantas, garantizando igualdad de oportunidades y facilitando su acceso a puestos de responsabilidad y dirección.
Personas destinatarias	Gobernantas de la organización con potencial de desarrollo profesional. Mandos intermedios y responsables de evaluación y promoción interna Recursos Humanos Personas y Bienestar
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del Plan
Responsable	Dirección general Dep. Personas y bienestar Dep. Operaciones
Indicadores de seguimiento	Nº y% de gobernantas que participan en planes de carrera. Nº de acciones formativas completadas por gobernantas en áreas de liderazgo y gestión

Área de actuación	Promoción profesional
Medida 7.5.3.	Asegurar que el procedimiento de promoción interna se lleve a cabo siguiendo criterios claros, objetivos y transparentes, evitando cualquier tipo de sesgo de género y garantizando la igualdad de oportunidades para todo el personal.
Objetivo	Garantizar que los procesos de promoción interna se realicen de manera equitativa, objetiva y transparente, asegurando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y evitando cualquier tipo de sesgo de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del Plan
Responsable	Dep. Personas y bienestar Dep. RRHH Dirección hoteles
Indicadores de seguimiento	Procedimientos de promoción

Área de actuación	Promoción profesional
Medida 7.5.4.	La cobertura de las vacantes se realizará por promoción interna siempre que existan candidaturas que cumplan con los requisitos publicados.
Objetivo	Priorizar la promoción interna como mecanismo de desarrollo profesional, garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a nuevas vacantes y fomentando la carrera profesional dentro de la organización.
Personas destinatarias	Toda la plantilla que cumpla con los requisitos publicados para las vacantes
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del Plan
Responsable	Dep. Personas y bienestar Dep. Operaciones
Indicadores de seguimiento	Número de procesos de promoción realizados. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que promocionan.

Área de actuación	Promoción profesional
Medida 7.5.5.	Promover el acceso de mujeres del colectivo Trans a puestos de responsabilidad dentro de la organización.
Objetivo	Garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres trans en el acceso a puestos de responsabilidad, fomentando su desarrollo profesional y la inclusión efectiva en la organización.
Personas destinatarias	Mujeres del colectivo trans
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del Plan
Responsable	Dep. Personas y bienestar Dep. Operaciones
Indicadores de seguimiento	Nº de mujeres del colectivo trans promocionadas

7.6. CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL

Área de actuación	**Condiciones de trabajo y salud laboral**
Medida 7.6.1.	Establecer programas de salud psicológica para las personas trabajadoras.
Objetivo	Promover el bienestar emocional y la salud mental de toda la plantilla, garantizando un entorno laboral saludable y favoreciendo la igualdad de oportunidades mediante el apoyo psicológico a quienes lo necesiten.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dep. Personas y bienestar Representantes de las personas trabajadoras
Indicadores de seguimiento	N de programas realizados Descripción de los programas realizados

Área de actuación	**Condiciones de trabajo y salud laboral**
Medida 7.6.2.	Establecer programas de salud física para las personas trabajadoras.
Objetivo	Fomentar la salud física y el bienestar de toda la plantilla, promoviendo hábitos saludables y un entorno laboral seguro, equilibrado e inclusivo que contribuya a la igualdad de oportunidades y al desarrollo integral de las personas trabajadoras
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dep. Personas y bienestar Representantes de las personas trabajadoras
Indicadores de seguimiento	Nº de programas realizados Descripción de los programas realizados

Área de actuación	Condiciones de trabajo y salud laboral
Medida 7.6.3.	Creación y difusión de un programa de acompañamiento para mujeres del colectivo Trans
Objetivo	Garantizar un entorno laboral seguro, inclusivo y libre de discriminación para las mujeres trans, mediante la puesta en marcha de un programa de acompañamiento que facilite su integración, desarrollo profesional y bienestar en la organización, así como, garantizar la sensibilización de toda la plantilla.
Personas destinatarias	Mujeres trans de la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dep. Personas y bienestar Dep. Comunicación Dirección general FLGTBI
Indicadores de seguimiento	Programa de acompañamiento realizado Programa de acompañamiento difundido Nº de mujeres trans que participan en el programa

7.7. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Área de actuación	Conciliación y corresponsabilidad
Medida 7.7.1.	Realizar campañas de información sobre las medidas de conciliación disponibles y la importancia de la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.
Objetivo	Sensibilizar a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación disponibles y fomentar la corresponsabilidad, promoviendo un reparto equilibrado de las tareas familiares y laborales, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades y la equidad entre mujeres y hombres.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dep. Creativo y de marca Dep. Comunicación
Indicadores de seguimiento	Nº de campañas realizadas

Área de actuación	Conciliación y corresponsabilidad
Medida 7.7.2.	Trabajar en el diseño e implementación de medidas de conciliación y corresponsabilidad que vayan más allá de las establecidas por convenio colectivo
Objetivo	Identificar de manera sistemática y actualizada las necesidades reales de conciliación de la plantilla, con el fin de adaptar y mejorar las medidas existentes, promover la corresponsabilidad y garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dpto. de personas y bienestar
Indicadores de seguimiento	Medidas incorporadas

7.8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Área de actuación	Infrarrepresentación femenina
Medida 7.8.1.	Aumentar la presencia femenina en puestos de mandos infrarrepresentados.
Objetivo	Reducir la brecha de representación de mujeres en puestos de mando, promoviendo la igualdad de oportunidades en el acceso, desarrollo y promoción profesional dentro de la organización.
Personas destinatarias	Mujeres de la plantilla con perfil y competencias para acceder a puestos de mando.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dep. Personas y Bienestar
Indicadores de seguimiento	Porcentaje de mujeres en puesto de mando respecto al total de mandos, con evolución anual. Número de mujeres promovidas a puestos de responsabilidad cada año. Participación de mujeres en programas de liderazgo

Área de actuación	Infrarrepresentación femenina
Medida 7.8.2.	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de promoción, selección y contratación con el fin conseguir una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en la empresa.
Objetivo	Asegurar la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todos los procesos de promoción, selección y contratación, favoreciendo una representación equilibrada en los distintos niveles y áreas de la empresa y reduciendo posibles situaciones de segregación horizontal y vertical.
Personas destinatarias	Todan la plantilla y personas candidatas que participen en los procesos de selección
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dirección General Dep. Operaciones Dep. Personas y Bienestar Dep. RRHH
Indicadores de seguimiento	Cambios realizados en la distribución plantilla, desagregado por sexo, por grupo profesional y por puesto de trabajo. Nuevas contrataciones desagregadas por sexo

7.9. RETRIBUCIÓN

Área de actuación	Retribución
Medida 7.9.1.	Realizar un registro retributivo anual de toda la plantilla según el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**,** sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres. en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por Grupos y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.
Objetivo	Aplicar una política salarial que garantice el respeto a los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón de sexo
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dep. RRHH
Indicadores de seguimiento	Verificar si se ha realizado la redefinición de complementos y si se perciben tanto por hombres o mujeres. Registro salarial anual

Área de actuación	Retribución
Medida 7.9.2.	Redefinir los complementos salariales y extrasalariales con criterios para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva.
Objetivo	Asegurar que todos los complementos salariales y extrasalariales se otorguen de manera objetiva y neutral, garantizando la igualdad retributiva entre mujeres y hombres y evitando cualquier sesgo de género en la compensación económica.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dirección general RRHH
Indicadores de seguimiento	Número de complementos redefinidos y número demujeres y hombres que los perciben

Área de actuación	Retribución
Medida 7.9.3.	Aplicar medidas correctoras en caso de desigualdad retributiva en puestos de igual valor.
Objetivo	Garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombres en puestos de igual valor, corrigiendo cualquier brecha retributiva detectada y promoviendo la transparencia y equidad en la política salarial de la organización.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	RRHH
Indicadores de seguimiento	Medidas correctoras aplicadas en caso de desigualad retributiva.

7.10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Área de actuación	**Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**
Medida 7.10.1	Difundir y garantizar la aplicación efectiva del protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo formación periódica y canales de denuncia accesibles para toda la plantilla.
Objetivo	Prevenir situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, asegurando que toda la plantilla conozca el protocolo existente, sus derechos y los procedimientos de denuncia, y promoviendo un entorno de trabajo seguro e igualitario.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dirección general. Dep. de Recursos Humanos. Comisión instructora Dep. de Personas y Bienestar
Indicadores de seguimiento	Porcentaje de la plantilla formada en acoso sexual y por razón de sexo. Número de incidencias o consultas recibidas y gestionadas según el protocolo. Evaluación anual de la efectividad del protocolo (encuestas de percepción de seguridad e igualdad).

7.11. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

Área de actuación	**Lenguaje y comunicación no sexista**
Medida 7.11.1	Asegurar la difusión de la guía del lenguaje no sexista, para la comunicación interna y externa.
Objetivo	Garantizar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en toda la comunicación de la organización, contribuyendo a una cultura corporativa basada en igualdad, respeto y visibilidad equitativa de mujeres y hombres.
Personas destinatarias	Toda la plantilla y colaboradores externos
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dep. Comunicación
Indicadores de seguimiento	Método de difusión

Área de actuación	Lenguaje y comunicación no sexista
Medida 7.11.2.	Garantizar que todas las ofertas de empleo de la empresa se publiquen utilizando un lenguaje inclusivo y no sexista, promoviendo la igualdad de oportunidades y evitando estereotipos de género.
Objetivo	Promover la igualdad de oportunidades en los procesos de selección mediante el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en todas las ofertas de empleo, evitando estereotipos de género y favoreciendo la diversidad en la captación de talento
Personas destinatarias	Personas candidatas potenciales
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dep. Personas y bienestar
Indicadores de seguimiento	Ofertas publicadas con lenguaje inclusivo y no sexista

7.12 DERECHOS DE A LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Área de actuación	Derechos de mujeres víctimas de violencia de género
Medida 7.12.1	Seguir trabajando con asociaciones o entidades públicas para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.
Objetivo	Fomentar la igualdad de oportunidades y la inclusión laboral de mujeres víctimas de violencia de género, mediante la colaboración con asociaciones y entidades públicas especializadas, contribuyendo a su autonomía económica y a la integración sostenible en el mercado laboral.
Personas destinatarias	Mujeres víctimas de violencia de género
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dep. RRHH Dirección general Dep. Personas y bienestar
Indicadores de seguimiento	Nº de asociaciones o entidades públicas. Mujeres incorporadas

Área de actuación	**Derechos de mujeres víctimas de violencia de género**
Medida 7.12.2.	Asegurar la difusión del Protocolo de víctimas de violencia de género
Objetivo	Garantizar que todo el personal conozca y comprenda el Protocolo de actuación para víctimas de violencia de género, asegurando una respuesta adecuada, coordinada y efectiva ante cualquier situación, y fomentando un entorno laboral seguro y de apoyo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dep. Personas y bienestar Dep. Comunicación
Indicadores de seguimiento	Nº de comunicaciones y canales usados

Área de actuación	**Derechos de mujeres víctimas de violencia de género**
Medida 7.12.3.	Dotar de herramientas económicas a las víctimas de violencia de género, tal y como se expone en el Protocolo.
Objetivo	Facilitar la autonomía económica y el empoderamiento de las víctimas de violencia de género mediante la puesta a disposición de herramientas y recursos financieros que les permitan acceder y mantenerse en el empleo.
Personas destinatarias	Mujeres víctimas de violencia de género en plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dirección general RRHH Dep. Personas y bienestar RLPT
Indicadores de seguimiento	Nº de mujeres beneficiarias

8. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres en su artículo 46 establece que *''los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.''*

Esta necesidad va acompañada de las obligaciones previstas en el artículo 47 de la misma ley, *''se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos''*, *''sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias''*, y en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores haciendo referencia a la RLT, *''tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo''*.

La fase de seguimiento y evaluación de la Comisión permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará de forma periódica y programada, facilitando información sobre posibles necesidades o dificultades surgidas durante la implantación del plan, siendo parte fundamental del Plan los resultados del seguimiento efectuado.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de llevar a cabo el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Mar Senses s.l. la cual se constituirá en el plazo de un mes, como máximo, siguiente de la firma del mismo plan, y tendrá por objeto realizar regularmente y de manera programada, reuniones de evaluación que permitan conocer el desarrollo, grado de ejecución y resultados que se consiguen del Plan, así como atender de manera expresa a las posibles necesidades y/o dificultades que pudieran surgir en el proceso, y responder a las mismas realizando correcciones que se consideren oportunas.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión de Seguimiento del II Plan de igualdad de Mar Senses s.l., será paritaria y estará compuesta por representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras. Esta representación última ha sido convocada mediante escrito de promoción de la negociación y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Ante cada una de las convocatorias de la Comisión, y ante cada una de sus convocatorias, cada persona perteneciente a la misma podrá delegar expresamente por escrito su representación y voto a cualquier otra persona integrante de la Comisión.

Los **objetivos** principales de esta Comisión son:

- ❖ Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- ❖ Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- ❖ Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- ❖ Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

<u>Funciones generales</u>

- ☑ Implementación del II Plan de Igualdad, su interpretación, adaptación, y concreción de la ejecución mediante la programación anual en la que se determinarán las medidas a implantar y sus plazos.
- ☑ Seguimiento de las medidas previstas.
- ☑ Evaluación de tales acciones, y conocimiento trimestral, semestral o anual, en función de lo acordado.
- ☑ Intervención cuando alguna persona trabajadora, dirección o RLT, lo requiera, independientemente del motivo que sea (asesoramiento, interpretación del plan, solución de conflictos, etc.).

Funciones específicas

Fase de seguimiento

- ☑ Recoger información de los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- ☑ Grado de ejecución de las medidas.
- ☑ Conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- ☑ Identificación de posibles acciones futuras.

Fase de evaluación

- ☑ Cumplimiento de los objetivos del Plan.
- ☑ Corrección de las desigualdades detectadas.
- ☑ Dificultad encontrada en el desarrollo de las acciones.
- ☑ Consecución de los resultados esperados.
- ☑ Desarrollo de las medidas emprendidas.
- ☑ Acercamiento de la igualdad de oportunidades en la empresa.

El cumplimiento de las funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación vendrán condicionado por la disposición de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, y establecida en criterios de seguimiento acordados en cada medida a establecer.

Teniendo en cuenta la vigencia del plan, 4 años, se realizará **una evaluación a los 2 años** de la implantación para revisar que medidas se han llevado a cabo y como, y que hay que conseguir hasta el final de la vigencia, y **otra evaluación final a los 4 años** para evaluar si se han conseguido todos los objetivos y medidas marcadas, además de que hay que mejorar en el II Plan.

Funcionamiento y medios

Funcionamiento

Para el ejercicio de las funciones de la Comisión, se reunirá semestralmente de forma ordinaria, pudiendo realizarse de forma extraordinaria a petición razonada de cualquier parte de representación, previa comunicación escrita, indicando los puntos a tratar.

Las reuniones de la Comisión se llevarán a cabo en el plazo que se establezca, según las circunstancias y en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los 30 días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando esté asistida, presente o representada, por la mayoría absoluta de cada representación.

Los acuerdos de la Comisión serán validos con el voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las partes.

Las necesidades de adaptaciones o modificaciones en lo relacionado a la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la empresa y a la RPT.

Medios

El cumplimiento de las funciones de la Comisión estará condicionado por el compromiso de la empresa en poner a su disposición los recursos necesarios, concretamente:

- Disponibilidad de un espacio para la celebración de las reuniones.
- Material preciso para las reuniones.
- Información estadística periódica, desagregada por sexos, o la información que necesite la Comisión.

Las horas de asistencia a las reuniones de la Comisión, serán cargo de la empresa y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la RLPT.

La persona designada responsable por la empresa será la encargada de facilitar los medios anteriormente mencionados, con el fin de posibilitar un trabajo eficaz y eficiente de la Comisión.

9. EVALUACIÓN

9.1 OBJETIVOS

La evaluación consiste en realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto y tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

9.2 ÓRGANOS QUE INTERVIENEN

- La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
- La comisión de seguimiento o personas responsables designadas por la Comisión negociadora.
- La representación legal de las personas trabajadoras, independientemente de si forman parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, recibirá información sobre el contenido del plan y la consecución de sus objetivos.
- La plantilla puede participar en la cumplimentación de los cuestionarios que apoyarán la elaboración del informe de evaluación.

9.3 INFORMACIÓN PARA EVALUAR

Evaluación de resultados	Grado de cumplimiento de los objetivos planteados
	Grado de consecución de los resultados esperados
	Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas
Evaluación de procesos	Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas
	Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones
	Tipo de dificultades y soluciones aportadas
	Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan.
	Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa
Evaluación de impacto	Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección de la dirección y la plantilla, en las prácticas de los recursos humanos…
	Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres

9.4 EVALUACIÓN INTERMEDIA Y FINAL

Se realizará una evaluación intermedia a los 2 años y otra evaluación final a los 4 años.

La comisión de seguimiento o las personas designadas serán las encargadas de elaborar los informes correspondientes a la evaluación intermedia y final. Se evaluará los tres ejes descritos en la información para evaluar.

El informe de evaluación recaba información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al plan de igualdad durante el período de vigencia de este, ofreciendo una comparativa de la situación de la empresa en términos de igualdad.

10. CALENDARIO DE ACTUACIÓN

Leyenda: El color azul indica las acciones a realizar

ÁREA DE ACCIÓN				
GESTIÓN EMPRESARIAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL				
Nº de medida	2026	2027	2028	2029
7.1.1				
7.1.2				
7..1.3				
7.1.4				
7.1.5				

ÁREA DE ACCIÓN				
PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTATACIÓN				
Nº de medida	2026	2027	2028	2029
7.2.1				
7.2.2				
7.2.3				
7.2.4.				
7.2.5.				
7.2.6				
7.2.7				

ÁREA DE ACCIÓN				
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL				
Nº de medida	2026	2027	2028	2029
7.3.1				
7.3.2.				

ÁREA DE ACCIÓN				
FORMACIÓN				
Nº de medida	2026	2027	2028	2029
7.4.1.				
7.4.2.				
7.4.3.				
7.4.4.				
7.4.5.				
7.4.6.				
7.4.7.				
7.4.8.				

ÁREA DE ACCIÓN				
PROCESOS DE PROMOCIÓN				
Nº de medida	2026	2027	2028	2029
7.5.1				
7.5.2				
7.5.3				
7.5.4				
7.5.5.				
7.5.6.				

ÁREA DE ACCIÓN				
CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL				
Nº de medida	2026	2027	2028	2029
7.6.1				
7.6.2.				
7.6.3.				

ÁREA DE ACCIÓN				
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD				
Nº de medida	2026	2027	2028	2029
7.7.1				
7.7.2.				

ÁREA DE ACCIÓN				
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA				
Nº de medida	2026	2027	2028	2029
7.8.1				
7.8.2.				

ÁREA DE ACCIÓN				
RETRIBUCIONES				
Nº de medida	2026	2027	2028	2029
7.9.1				
7.9.2.				
7.9.3.				

ÁREA DE ACCIÓN				
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO				
Nº de medida	2026	2027	2028	2029
7.10.1				

ÁREA DE ACCIÓN				
LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA				
Nº de medida	2026	2027	2028	2029
7.11.1				
7.11.2.				

ÁREA DE ACCIÓN				
DERECHOS DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO				
Nº de medida	2026	2027	2028	2029
7.12.1				
7.12.2.				
7.12.3.				

11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El plan de igualdad deberá revisarse, de acuerdo al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.

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 a la plantillad 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.

f) Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de se 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.

La Comisión Negociadora será la encargada de reunirse y acordar las modificaciones pertinentes para adaptar el plan de igualdad a las nuevas circunstancias.