

Plan de Igualdad- CIFEH



Índice

INTRODUCCIÓN	2
PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA	3
COMPROMISO DE IGUALDAD	4
PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	4
ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	5
INFORME DIAGNÓSTICO	5
OBJETIVOS Y MEDIDAS DE IGUALDAD. SEGUIMIENTO	5
EVALUACIÓN Y REVISIÓN	6
CALENDARIO DE ACTUACIONES	6
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	6
ANEXOS	7
ANEXO I: Compromiso de Igualdad.	7
ANEXO II: Acta de aprobación del Plan de Igualdad.	7
ANEXO III: Diagnóstico	7
ANEXO IV: Encuesta	7
ANEXO V: Objetivos	7
ANEXO VI: Calendario de actuaciones	7
ANEXO VII: Acta	7

INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (LOIEMH) sostiene en su Título IV Capítulo III Artículo 45 Apartado 1. *“Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.”*

Además en su Artículo 46 establece el concepto del Plan de Igualdad: “Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.”

La Dirección, no estando obligada por Ley a tener implantado un Plan de igualdad asume el principio de igualdad de oportunidades como parte de su política empresarial.

La Dirección pone en marcha unos cuestionarios para conocer y obtener datos y a partir de estos poder construir el Plan de igualdad y de este modo establecer los objetivos y medidas necesarias para promover la igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras y evitar posibles discriminaciones por razón de sexo trasladando esta política fuera del ámbito empresarial.

Se realizará un seguimiento continuo y evaluación del Plan para conocer el grado de cumplimiento

La difusión del Plan así como la formación en materia de igualdad son instrumentos necesarios para lograr con ello el cumplimiento de los objetivos fijados, que son la existencia de igualdad real y efectiva

El Plan de Igualdad de Oportunidades es

- Colectivo, ya que se realiza entre todas las personas implicadas en la Entidad.
- Flexible, ya que está adaptado a las características y a la realidad de la empresa de sus necesidades y posibilidades.
- Universal, incide en toda la plantilla.
- General, implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- Cambiante, se adecuará en el momento que sea necesario.

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

Nuestra empresa CIFEH, Centro integral de formación de empresas hosteleras, dedicada a la formación y a la consultoría ha decidido implantar un Plan de Igualdad acorde a su estructura y dimensión.

Aunque nuestra empresa por su tamaño no es obligada por Ley, se considera pilar básico en el desarrollo de esta, siempre orientada a fomentar el trato de igualdad dentro y fuera de la organización.

NOMBRE DE LA ENTIDAD	CENTRO INTEGRAL DE FORMACIÓN DE EMPRESAS HOSTELERAS S.L.
CIF	B-74.373.754
DOMICILIO SOCIAL	C/ Peligros, 1-2º. Pola de Siero. Siero
REPRESENTANTE LEGAL	Beatriz Campal Villa
CARGO	Directora
SECTOR ACTIVIDAD	Formación - Consultoría
ACTIVIDADES PRINCIPALES	<ul style="list-style-type: none"> • Formación a empresas del sector de hostelería. • Formación a la carta tanto a empresas hosteleras como de otro sector. • Eventos • Consultoría turística
FECHA DE INICIO DE ACTIVIDAD	2014

COMPROMISO DE IGUALDAD

El compromiso con la igualdad está presente en la empresa desde su nacimiento, tanto en las relaciones entre las personas que la forman como en las de estas con otras personas y empresas.

Nuestros compromisos son los siguientes:

- Respetar la dignidad y diversidad de las personas, evitando cualquier tipo de discriminación.
- Cuidar el entorno donde se desarrolla la actividad laboral.
- Cuidar de la salud y seguridad del equipo humano mediante procedimientos que así lo aseguren.
- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de las personas desde el momento en que sean seleccionadas para un puesto de trabajo hasta la extinción de su relación laboral.
- Formación continua.
- Facilitar todo lo que sea posible la conciliación laboral con la vida familiar y personal.
- Respetar el tiempo de descanso, permisos, vacaciones incluyendo la desconexión digital.
- Selección de personal de una forma equitativa. Siempre buscando el mejor profesional y procurando siempre que sea posible una estabilidad en el empleo.

Este compromiso estará expuesto para conocimiento de todos y todas. **ANEXO I: Compromiso de Igualdad.**

PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Este plan de igualdad ha sido consenso de todas las partes implicadas, tanto de la dirección como de la plantilla. Y para que así conste queda reflejado en el **ANEXO II: Acta de aprobación del Plan de Igualdad.**

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Este Plan se aplicará a todas las personas trabajadoras de la empresa que forman la plantilla en la actualidad. En caso de nuevas incorporaciones se les entregará copia del Plan de Igualdad en curso, así mismo, en este momento el Plan puede ser modificado en virtud de nuevas actualizaciones por tema organizativo.

Este Plan de igualdad tiene una vigencia de 2 años desde el momento de implantación, revisable y prorrogable por otros 2 años salvo que esta vigencia tenga que ser depuesta por modificaciones legislativas.

INFORME DIAGNÓSTICO

Este informe diagnóstico es la base sobre la que se asienta el Plan de Igualdad, es decir, aporta la información precisa que nos permitirá establecer los objetivos y medidas necesarias para promover la igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras y evitar posibles discriminaciones por razón de sexo. **ANEXO III:**

Diagnóstico

Aunque este informe diagnóstico revela que la empresa en su modelo de gestión ya tenía implícito la igualdad de género lo hacía sin dejarlo descrito y sin ver las posibles mejoras que se podrían acometer.

Como base de este informe se ha utilizado una encuesta a los trabajadores de la empresa, adecuada y adaptada al tamaño de la empresa. **ANEXO IV: Encuesta.**

OBJETIVOS Y MEDIDAS DE IGUALDAD. SEGUIMIENTO

Se desarrollan unos objetivos con el único fin de una mejora de la situación y que vendrán definidos en el **ANEXO V: Objetivos**

Todos los objetivos y medidas son consensuados entre dirección y trabajadores y trabajadoras.

Todos los objetivos serán evaluables, medibles y dispondrán de sus plazos de ejecución. Por tanto, se realizará un seguimiento de cada uno de ellos, sabiendo

en cualquier caso si las medidas propuestas son las correctas o tienen que ser modificadas o reajustadas para la consecución de los objetivos.

Por tanto, todos los objetivos llevarán ligados unos indicadores que serán la mejor herramienta de evaluación ya que nos permitirá conocer en todo momento la situación real y la tendencia que lleva.

Este seguimiento será realizado por la Dirección de la empresa.

EVALUACIÓN Y REVISIÓN

La evaluación se realizará en varios momentos:

- Seguimiento o evaluación intermedia: Cada 6 meses
- Evaluación final: A los dos años de la implantación.

Ambas evaluaciones tienen como fin último observar los logros y las dificultades que se han tenido para la consecución de los objetivos y por tanto mediadas propuestas.

En la evaluación final se realizará además un informe que plasme por escrito las actuaciones llevadas a cabo, las conseguidas, las que no han sido conseguidas y por qué y nuevas actuaciones de mejora en un consenso con los trabajadores.

CALENDARIO DE ACTUACIONES

Se detalla en el **ANEXO VI: Calendario de actuaciones**

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

En caso de que fuera necesario cualquier modificación durante la vigencia del Plan de igualdad (siempre y cuando esta modificación no se obligada por normativa) esta será consensuada con los trabajadores siendo en todo caso participes de ella directamente, es decir, aportando las ideas o acciones necesarias o indirectamente, siendo realizada la propuesta por la dirección y consensuando su aplicación o no.

Estos acuerdos vendrán reflejados en un ACTA. **ANEXO VII: Acta**

ANEXOS

ANEXO I: Compromiso de Igualdad.

ANEXO II: Acta de aprobación del Plan de Igualdad.

ANEXO III: Diagnóstico

ANEXO IV: Encuesta

ANEXO V: Objetivos

ANEXO VI: Calendario de actuaciones

ANEXO VII: Acta