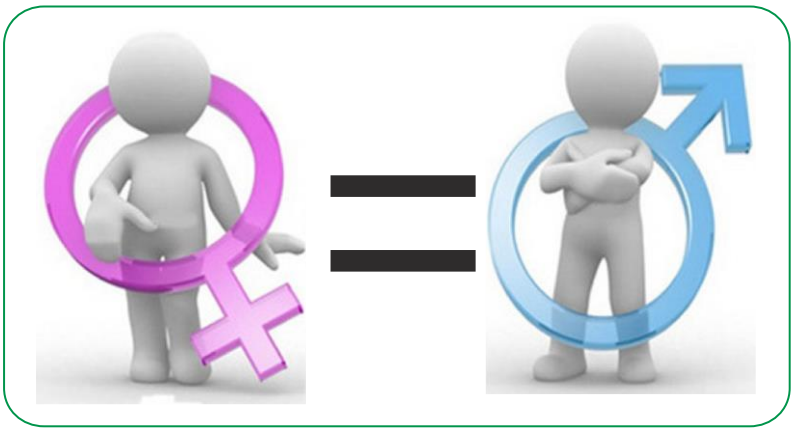
PLAN DE CONCILIACIÓN E IGUALDAD

(Ver. 03)



HOSTELCUR, SL. ***Calle Cean Bermúdez, 25-26-27-28 (33208) GIJÓN ☎: 985160878***

www.hostelcur.com

ÍNDICE

Tabla de contenido

1) INTRODUCCIÓN 3

a) Información sobre HOSTELCUR 6

b) Hitos clave históricos y logros alcanzados 7

c) Retos y estrategia 8

d) Estructura de gestión y actividades directivas 10

2) ANTECEDENTES DEL PLAN DE IGUALDAD 13

3) DIAGNÓSTICO EN MATERIA DE IGUALDAD 16

4) OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD 18

5) CATÁLOGO DE MEDIDAS 19

a) Principios metodológicos 19

b) Fases de la implantación 19

c) Estructura del catálogo 21

6) CONTROL Y SEGUIMIENTO DEL PLAN 27

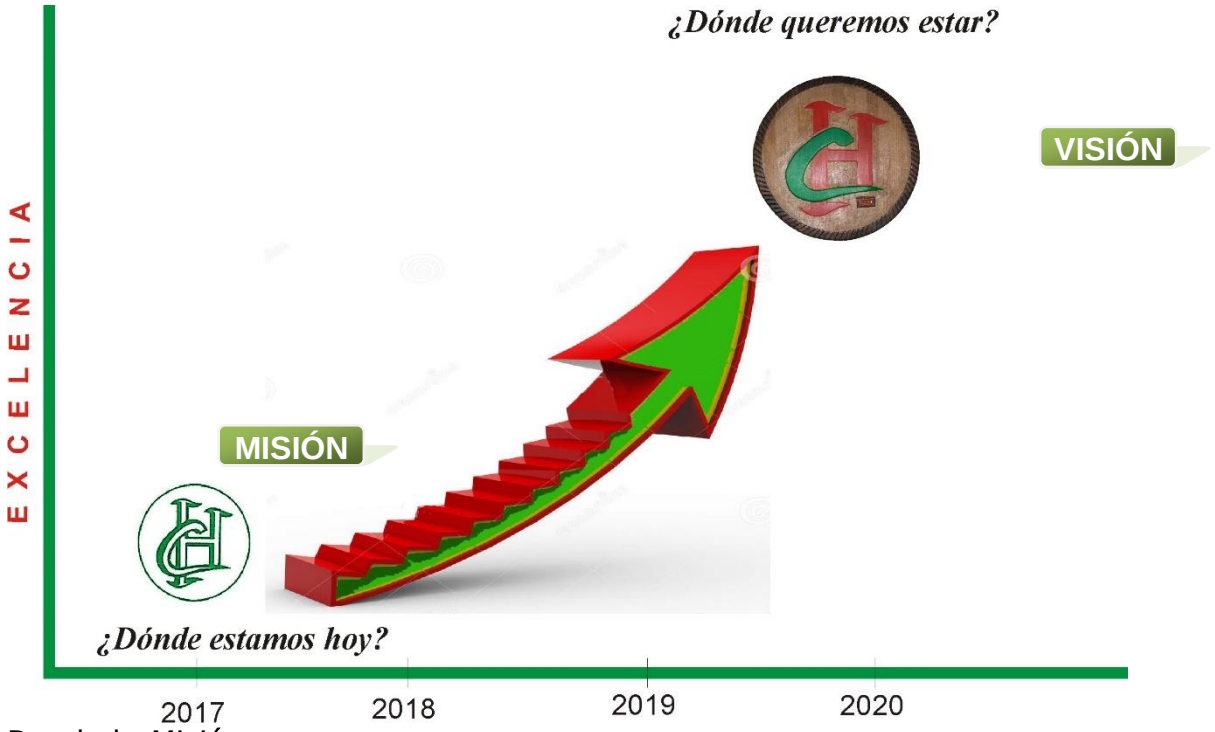
1) INTRODUCCIÓN

El Sistema Integrado de Gestión vigente en HOSTELCUR desde 2014 prevé la elaboración periódica de una Planificación Estratégica que comprenda y enmarque todas sus actuaciones para ese período.

La eficacia de este ***Sistema Integrado de Gestión*** está sustentado por el cumplimiento de los requisitos legales y la documentación interna, el control y seguimiento periódico interno y las certificaciones externas (a través de las correspondientes auditorías y evaluaciones) siguientes:

- ISO 9001:2015 (Calidad)
- ISO 27001:2013 (Seguridad de la Información)
- Modelo EFQM 500+ (Excelencia Europea)
- Conciliación e Igualdad (Responsabilidad Social)

Actualmente está vigente la Planificación Estratégica para el período 2017-2020.



Donde la *Misión* es:

> Prestar un ***servicio formativo de calidad al sector de la Hostelería***, que satisfaga y cumpla con los objetivos marcados para el ámbito de la Formación para el Empleo (FPE) en el Principado de Asturias. En el empeño de dar un servicio más completo, ofrecemos a nuestro alumnado orientación laboral y profesional, específica del sector y personalizada, para potenciar su empleabilidad.

Y a donde queremos llegar (*VISIÓN*) es:

> Nuestra empresa quiere consolidarse como un ***referente académico*** para su alumnado y un ***referente de profesionalidad*** para el sector de la Hostelería, integrando la cultura de la mejora continua y sistematizando procesos de medición de resultados para la identificación de puntos fuertes y áreas de mejora, buscando un alto grado de compromiso por parte de nuestro equipo y mejorando nuestra visibilidad en el entorno.

Por eso, para saber dónde estamos, seguiremos la siguiente metodología:

- Análisis PEST
- Análisis de la situación Actual mediante un DAFO
- Definición de los Retos estratégicos
- Definición de Misión, Visión y Valores para el periodo 2021/2024
- Definición de las Líneas y Objetivos Estratégicos
- Definición de los correspondientes Planes Operativos anuales

Tras seguir dicha metodología hemos elaborado la nueva Planificación Estratégica cuyo período de vigencia será de 2021 a 2024.

Por todo ello, HOSTELCUR en su conjunto asume el compromiso de que la igualdad de oportunidades y la no discriminación, fundamentalmente por razón de sexo, debe formar parte (de manera relevante y excelente) de su estrategia, fomentando la responsabilidad social y promoviendo una nueva cultura empresarial que garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en aras a una mayor productividad y competitividad

Del análisis PEST y DAFO, recogidos en nuestra Planificación Estratégica y del Diagnóstico específico en materia de igualdad se deducen varias necesidades en materia de igualdad y conciliación:

- Implementar una política de igualdad y no discriminación por razón de sexo que afecte a todas las partes interesadas de HOSTELCUR, con los correspondientes Planes de medidas, con el objetivo de obtener las correspondientes acreditaciones externas de excelencia.
- Potenciar la calidad de vida y su correspondiente satisfacción, de las personas que trabajan en HOSTELCUR.
- Identificar los ámbitos en los que es posible mejorar para alcanzar una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

El compromiso y la implicación de la dirección de HOSTELCUR es firme y total para que se plasme formalmente (con la correspondiente planificación de medidas, objetivos, indicadores, etc.) en nuestra cultura organizacional y en nuestro Sistema Integrado de Gestión, ya que con anterioridad, y desde 2010, se venía practicando en el marco de nuestro compromiso con la excelencia europea

El presente Plan de Igualdad, en versión 03, con una vigencia para tres años, contempla e integra todo lo realizado con anterioridad en esta materia, pudiendo hacer un seguimiento de algunas de las medidas previstas (ver apartado de CONTROL Y SEGUIMIENTO).

En el diseño de este Plan se han seguido las siguientes fases:

(1) ***Creación de órganos necesarios en materia de igualdad***: Por parte de la Dirección se suscribe el compromiso en materia de igualdad, se designa al responsable de coordinación del Plan y la Comisión de Docencia se constituye en Comisión de Igualdad.

(2) ***Diagnóstico de la situación actual***: Para ello, se integra dicha evaluación en la Planificación Estratégica vigente y en el seguimiento de las medidas de igualdad definidas para el año 2020-2021.

(3) ***Identificación de las áreas de intervención***.

(4) ***Definición de objetivos en materia de igualdad y conciliación***.

(5) ***Elaboración del catálogo de medidas***

(6) ***Control y seguimiento del Plan de Igualdad.***

a) INFORMACIÓN SOBRE HOSTELCUR

Actualmente, HOSTELCUR, Centro de Formación de Hostelería, tiene una forma jurídica de Sociedad Limitada, con dos titulares, siendo sus Administradores solidarios Vicente Alonso y Maite Pérez: Uno desempeña fundamentalmente labores de gerencia/dirección y el otro, funciones de Coordinación/Jefatura de Estudios.

En 1.990 abrimos el primer centro de formación profesional privada de hostelería de Asturias, HOSTELCUR, en respuesta a la demanda de profesionales de hostelería en la especialidad de servicio, pasando a ser Centro Colaborador del Principado de Asturias desde el año siguiente, 1.991.

Desde entonces venimos desarrollando como actividad principal (objeto social): la formación, tanto del alumnado particular como de colectivos (Empresas, Servicio Público de Empleo, Ayto. de Gijón, etc.).

En el año 1.995 llevamos a cabo la primera ampliación del Centro, dando mayor número de metros al aula-cafetería y al aula-comedor.

En el año 2.010 se acometió una segunda ampliación mejorando notablemente nuestras instalaciones, de forma que en el Local de Cean Bermúdez 27 tenemos la Secretaría, la sala del profesorado y el aula teórica con 15 ordenadores, y en Cean Bermúdez 26-28, las aulas prácticas.

De nuevo, en 2015-2016 y cumpliendo 25 años, se acometió una nueva ampliación y renovación de nuestras instalaciones en respuesta a las oportunidades de negocio gracias a la desaparición de los límites de acceso a diferentes programaciones que nos ofrece para los próximos años la formación ocupacional en España.

Las instalaciones de HOSTELCUR han sido muy bien acogidas en el ámbito socio-empresarial de la región, demostrándonos su apoyo como parte activa en la creación de empleo. HOSTELCUR ha sido diseñado y distribuido con la finalidad de emular y reproducir cualquier establecimiento de restauración para que el alumnado realice las prácticas con material y maquinaria real.

Las prácticas, nuestra metodología siempre activa, favorecen que nuestras aulas se conviertan en laboratorios donde los estudiantes adquieren seguridad para afrontar con éxito la realidad exterior en el mundo de la hostelería.

Así mismo, estas instalaciones nos permiten aplicar un sistema de formación que acompaña al alumnado en el acceso, mantenimiento y retorno al empleo, así como en su capacidad, desarrollo personal y promoción profesional.

Por tal motivo, contamos con diversas aulas para teoría y prácticas: bar didáctico, comedor didáctico, aula teórica y de proyección de audiovisuales, biblioteca y videoteca especifica de hostelería.

En HOSTELCUR están bien diferenciados los aspectos administrativos y formativos, para ello se han diseñado diferentes accesos al Centro, por un lado a las aulas y otro independiente a Secretaría, Sala del Profesorado y Dirección.

Todas estas instalaciones cuentan con la correspondiente ***certificación de accesibilidad***

En cuanto a nuestros recursos humanos tenemos un número total de 7 trabajadores/as (cuatro mujeres y tres hombres) quedando descrito en el Informe de Auditoría retributiva los puestos de trabajo, tipos de contrato y retribuciones.

b) HITOS CLAVE HISTÓRICOS Y LOGROS ALCANZADOS

En el año 2000, el Principado de Asturias contrató con la Universidad de Oviedo una evaluación continua de los Centros que impartían formación para el empleo, como "Centros colaboradores". Fruto de aquellas evaluaciones, en las que (tomando como referencia el modelo EFQM), se valoraron diversos criterios como la política y estrategia del Centro, los Recursos –tanto materiales como de personal-, los Procesos, la Satisfacción del alumnado y la Inserción laboral de los mismos, llegamos a obtener el 90,54% de la puntuación máxima.

En los últimos años, dentro del sistema de la Valoración Técnica que lleva a cabo el SEPEPA (Servicio Público de Empleo del Principado), hemos alcanzado de las mejores puntuaciones de los Centros colaboradores, y en la última valoración hemos tenido la mejor dentro de nuestra Familia Profesional (99,45) otorgándonos una ventaja competitiva que nos permite obtener los cursos que solicitemos, una vez desaparecido el techo de subvención existente.

La constante preocupación por la mejora y el desempeño sostenible de nuestros servicios ha llevado a HOSTELCUR a emprender un camino hacia la excelencia que se inició en el año 2001 con la implantación de un sistema de Gestión de Calidad, tomando como referente la norma internacional ISO 9001.

En el año 2010 implantamos un sistema de gestión de seguridad de la información (SGSI) conforme al referente internacional ISO 27001.

Tras un período de asentamiento del Sistema de Gestión, en su apuesta por la mejora continua se decidió en el año 2010 acometer un proceso de autoevaluación con el fin de obtener el Sello de Excelencia EFQM 200+, con un rango homologado de puntuación 220-245 puntos, a partir de ese momento la organización continuó trabajando en el desarrollo de acciones de mejora que permitieron en diciembre de 2013 obtener el Sello de Excelencia EFQM 300+. Y en nuestro afán de seguir creciendo en el camino a la excelencia se continuaron llevando a cabo proyectos de mejora que nos permitieron la obtención del reconocimiento 400+ según el modelo EFQM en Diciembre de 2015 y posteriormente el sello EFQM 500+ en Marzo de 2018 emitido por el IVAC.

En octubre de 2013 se reforzó la capacidad de HOSTELCUR con la contratación de una persona como Responsable del Sistema Integrado de Gestión, dedicado exclusivamente a la mejora del Sistema de Gestión y su implantación en la organización.

En junio de 2015, fruto de las nuevas necesidades estratégicas (nuevas tecnologías, presencia en redes sociales, etc.) se contrata a una persona especializada en dichas áreas.

Durante todos estos años, son numerosas las autoevaluaciones y auditorías/evaluaciones externas realizadas, en las que lo más importante es la mejora continua en nuestra ruta hacia la excelencia (hemos cambiado el modelo PDCA por el modelo REDER). Así mismo, en el contexto de nuestro sistema de Gestión, son continuas las revisiones, tanto ordinarias como extraordinarias, con la finalidad de controlar y tener un papel proactivo respecto a nuestra ruta hacia la excelencia.

En el 2018 obtuvimos el distintivo EFR-Conciliación, emitido por la Fundación Más Familia y se implantó el Plan de Igualdad con la pretensión de ser reconocido por cualquier Administración Pública. En Junio de 2019 renovamos nuestro sello de Responsabilidad Social con el IVAC, el cual ha sido renovado en el 2020 (Certificado de Excelencia en Igualdad y Conciliación).

c) RETOS Y ESTRATEGIA

Entre sus retos, nuestra empresa quiere *ser un* ***referente académico*** *para su* ***alumnado*** *y un* ***referente de profesionalidad*** *para el* ***sector de la Hostelería****, integrando la cultura de la mejora continua y sistematizando procesos de medición de resultados para la identificación de puntos fuertes y áreas de mejora, buscando un alto grado de compromiso por parte de nuestro equipo y mejorando nuestra visibilidad en el entorno.*

Como se puede ver con más detalle en el documento de Planificación Estratégica, hemos llevado a cabo un análisis PEST, tratando de identificar y analizar las diferentes variables del entorno que afectan a nuestra actividad.

De nuestro análisis DAFO (Panificación Estratégica), teniendo en cuenta nuestros grupos de interés, nuestros objetivos y retos generales, así como otras políticas de apoyo, y nuestra capacidad de desarrollar acciones (recursos y personas), HOSTELCUR ha identificado en su Plan Estratégico 2021-2024 una serie de Líneas Estratégicas.

L1:	**Excelencia en VTS y SIG.**
L2:	**Fortalecer el ámbito social.**
L3:	**Reforzar la atención a las partes interesadas.**

De cara a asegurar el despliegue de las mencionadas líneas estratégicas, se han vinculado a las mismas una serie objetivos estratégicos fundamentales.

Así mismo, se han definido indicadores de rendimiento que permiten realizar un seguimiento de su evolución. Para los indicadores se han establecido Objetivos Clave a alcanzar. Así mismo, estos indicadores están alineados con los objetivos estratégicos, los procesos y los diferentes elementos del modelo EFQM.

Es además, una preocupación constante de HOSTELCUR la innovación permanente en sus acciones formativas, considerando nuevas metodologías didácticas y la incorporación de nuevas tecnologías en el desarrollo de su actividad.

HOSTELCUR considera a tutores y profesorado de los cursos como parte fundamental de la organización, y por tanto están periódicamente evaluados tanto de

forma interna como externa, siendo la metodología didáctica utilizada en su formación así como la preocupación constante por satisfacer las necesidades y expectativas del alumnado parámetros decisorios de su evaluación.

En HOSTELCUR, el desarrollo y la continuidad del negocio, en un grado mínimo de excelencia, depende de una serie de factores críticos.

Nuestro activo principal y sobre el que gira una parte importante de nuestra actividad, es la Valoración Técnica que nos hace el SEPEPA para la concesión de cursos a las entidades colaboradoras que los solicitan. Es decir, todos nuestros esfuerzos estratégicos tienen esta VTS (Valoración Técnica del SEPEPA) en el punto de mira, pues nuestra ventaja competitiva está en la puntuación que se nos otorgue. La puntuación obtenida en las programaciones de los últimos años, nos ha permitido obtener todos los cursos solicitados.

Esta situación de ventaja competitiva se mantendrá, al menos hasta el año 2023, fecha de finalización del actual Programa Operativo de la Unión Europea, prorrogado hasta esta fecha, financiador de estas acciones formativas.

La Estrategia para garantizar una VTS excelente y, por tanto la obtención de cursos, manteniéndonos a la cabeza de los centros que imparten cursos pertenecientes a la familia profesional de "Hostelería", es la siguiente con cada uno de estos factores:

Gestión Administrativa: Puntualidad en el cumplimiento de las gestiones correspondientes (calendario con alertas), vigilancia continua a las obligaciones documentales, esmero en la calidad de la documentación, contacto continuo y directo con la administración, contacto con otros miembros de la asociación CECAP (para conocer sus incidencias en este aspecto) etc.

Calidad: Esfuerzo institucional (motivando al personal en su implicación) en el desarrollo continuo de acciones de mejora para obtener la máxima puntuación posible según el modelo EFQM.

Satisfacción: Informar al alumnado de su participación en este factor, relacionándoselo con la inserción que el Centro trata de facilitarles una vez terminada la acción formativa, a través de nuestra Alianza "HostelService"

Responsabilidad social: mantener el sello de Excelencia en Igualdad y Conciliación y tener publicado nuestro Plan de Igualdad y Conciliación vigente.

Mejoras: Alumn@s no computables a efectos de liquidación y compromiso de realizar acciones relacionadas con la búsqueda de empleo

Además de estos factores, que tienen incidencia en los cursos subvencionados, tenemos identificados otros FCE´s (Factores Críticos de Éxito), que inciden en nuestra actividad en general:

Otras líneas de programación: Estos últimos años hemos accedido a otras líneas de programación que nos han permitido obtener un mayor número de cursos llegando a triplicar programaciones de años pasados.

Mejora de las instalaciones: Para responder a estas expectativas, estamos mejorando cualitativa y cuantitativamente nuestras instalaciones.

Inversión en las Certificaciones de los Sistema de Gestión: No sólo con personal capacitado y con experiencia, sino también mejorando nuestro sistema de gestión para mantener las certificaciones de que disponemos y/o elevando el nivel de las mismas: ISO 9001, ISO 27001, Modelo EFQM, Excelencia en Igualdad y Conciliación, etc.

d) ESTRUCTURA DE GESTIÓN Y ACTIVIDADES DIRECTIVAS

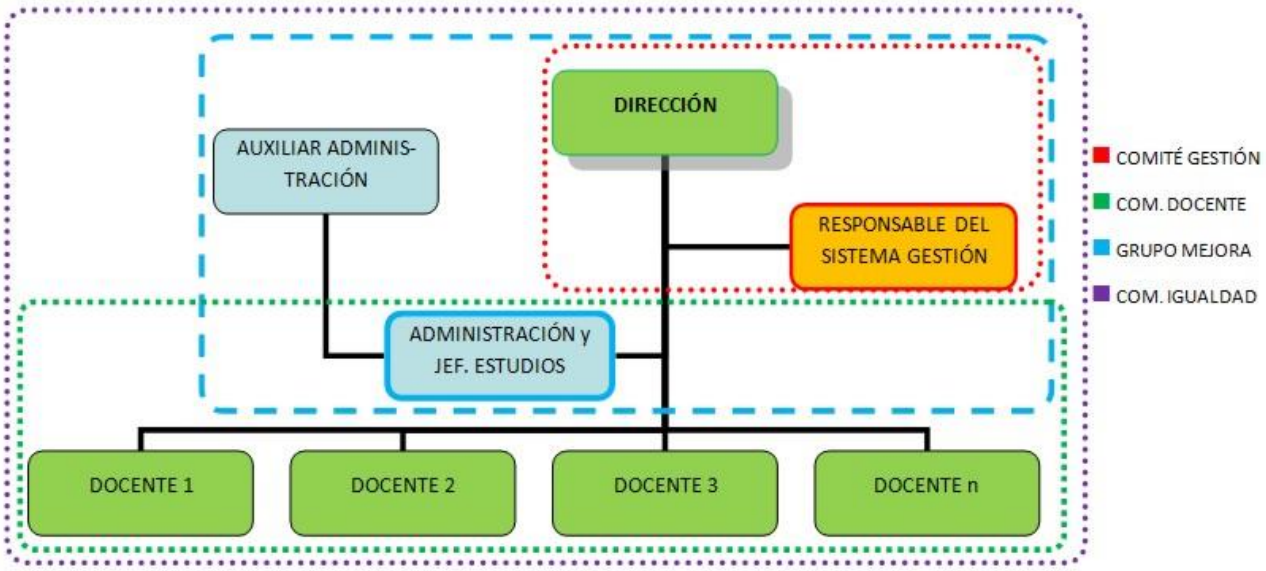
La estructura jerárquica de HOSTELCUR comienza en la figura de Dirección, que representa la máxima autoridad en la entidad. Al margen de las funciones y responsabilidades que corresponden a cada uno de los miembros de HOSTELCUR, según el puesto que desempeñan, a todos ellos les será de aplicación los siguientes valores:

HOSTELCUR quiere ser una empresa con clara vocación de trabajo y profesionalidad, en un clima que nos permite desarrollar los *valores humanos,* fomentando:

- la *solidaridad*, la *honradez* y la *responsabilidad* que ayuda a mantener y a mejorar la autoestima de la totalidad.
- la *conciliación* y la *igualdad de género* entre nuestro personal.
- un *uso cívico de las instalaciones y las herramientas* para conseguir los objetivos, dándoles el verdadero valor que merecen.
- las *habilidades personales* de la totalidad y también su autonomía y creatividad como base para llegar a los objetivos marcados.

Por otra parte, HOSTELCUR suscribe los 10 principios del *Pacto Mundial* para la Responsabilidad Social y la Transparencia

Completamos la estructura organizativa de la siguiente manera:



- ***ADMINISTRACIÓN*.-** Desarrolla una labor administrativa importante (el 20% de la VTS está relacionado con este ámbito), donde se desarrolla la documentación para llevar a buen término la solicitud de las programaciones, así como toda aquella paralela a los procesos de consecución de las mismas, y demás documentación del centro. El desarrollo de todo el trabajo administrativo se desarrollará con las instrucciones técnicas oportunas desde la Dirección o la Persona Responsable del Sistema de Gestión Integral, a través de las cuales se ejecutarán las tareas correspondientes. El correcto y eficaz funcionamiento del área de administración, incide positivamente tanto para la valoración técnica del SEPEPA como para la satisfacción del alumnado por la atención recibida.

- ***COMITÉ DE GESTIÓN***.- Se desarrolla en este comité fundamentalmente la labor de la persona Responsable del Sistema Integral de Gestión, máxima responsable de que las políticas de calidad y seguridad definidas por la Dirección, se desarrollen convenientemente, y para ello se establecen unos objetivos anuales que se recogen en los registros correspondientes. Consecuentemente, a través de este Comité de Gestión se formalizan reuniones en la que se ejecuta la Revisión del Sistema por la Dirección, a las que acude la persona Responsable del Sistema de Gestión Integral y la Dirección. La periodicidad será semestral como mínimo, y se podrán convocar reuniones para casos concretos en los que se considere oportuno y relevante el desarrollo de las mismas. En las mencionadas revisiones, entre otros:
  - Se analizan epígrafes de calidad y seguridad.
  - Se aprueba, se sigue y se modifica, si es necesario, la Planificación Estratégica.
  - Informes de adquisición de material estratégico (activos de empresa).
  - Planificaciones diversas (de Personas, de Formación, de tratamiento de Riesgos, etc.

- ***GRUPO DE MEJORA:*** Comisión que, integrada por Dirección, la persona Responsable del SIG y Personal de Administración, desarrolla las siguientes tareas:
  - Emisión de informes, recomendaciones, análisis..., que se hayan solicitado desde Dirección.
  - Como órgano ejecutivo, llevará a cabo tareas que se aprueben en el Comité de Gestión.

- ***COMISIÓN DOCENTE***.- Es la responsable de llevar a cabo un seguimiento de todas las acciones formativas que se desarrollarán en HOSTELCUR, dejando constancia de todas aquellas incidencias que hayan podido suceder. Se desarrollarán reuniones ordinarias que tiene una frecuencia mensual. Así mismo, se desarrollarán reuniones extraordinarias, si sucede algún incidente extraordinario que así lo requiera. Esta comisión también facilitará la coordinación. A las reuniones acudirá el profesorado implicado en las acciones formativas, así como las personas del Grupo de Mejora y Dirección, sirviendo así mismo de canal de comunicación interna. El acta resultante estará firmada con el visto bueno de la persona Responsable del Sistema Integral de Gestión. Debido a la participación en esta comisión de todos los miembros de la plantilla, se constituye también como **COMISIÓN DE IGUALDAD**

- ***ÁREA DOCENTE***.- Estará constituida por todo el profesorado responsable de la ejecución de las acciones formativas que se desarrollen en HOSTELCUR. Cada docente será responsable de la metodología didáctica aplicable en el aula, los

materiales a entregar al alumnado, la evaluación y seguimiento de los alumnas/os, así como la cumplimentación de toda la documentación para su correcto desarrollo.

2) ANTECEDENTES DEL PLAN DE IGUALDAD

Hemos de reseñar que con anterioridad a la formalización de este Proyecto, en los términos recogidos en las páginas siguientes, Hostelcur ya hacía su "propia Gestión", en materia de Igualdad y Conciliación, en la que están los pasos incipientes de lo que más tarde llegó a ser un Sistema Integrado de Gestión (SIG) consolidado.

Tanto la ISO 9001 como la ISO 27001, y por demás el modelo EFQM, parten de la detección e identificación de las necesidades y expectativas de las partes interesadas a la hora de fijar unos objetivos y, en su caso, las áreas de mejora.

Pues bien, desde 2013 hemos ido formalizando (porque así se exigía de cara a las auditorías) diversos procesos que respondían a estas necesidades y expectativas (en materia de personal, clientes, proveedores, etc.).

Entre estos antecedentes podemos destacar los siguientes:

- En el contexto de la Planificación Estratégica 2014-2016, ya se definió una Línea Estratégica (L7: Gestión de Recursos Humanos – Personas) que se mantuvo en las Planificaciones Estratégicas posteriores. Entre otras metas estratégicas***, se documentó la Política de Personal*** (que ya se venía poniendo en práctica en el quehacer diario de la empresa, mediante compromisos verbales entre las partes) que tenía como objetivo estratégico definir una política de recursos humanos moderna, motivadora, flexible y eficiente.

- En esta política, aprobada en 2014 y vigente en la actualidad, distribuida entre el personal y publicada en el tablón de anuncios, se recogen aspectos como:
  - Las relaciones humanas,
  - la selección de personal,
  - las condiciones de empleo,
  - la conciliación,
  - la remuneración, y
  - la profesionalidad

- También en el contexto de la misma Planificación Estratégica y con fecha marzo de 2015, se documenta un ***Código Ético***, recopilando diversas prácticas que ya se venían llevando a cabo por parte de Hostelcur con respecto al alumnado y al personal. En uno de sus apartados se dice:

  Nuestros valores tienen unas prioridades: HOSTELCUR es una empresa con clara vocación de trabajo en un clima que nos permite desarrollar los valores humanos, fomentar la solidaridad, la honradez y la responsabilidad. En cuanto a las habilidades personales fomentamos las de todos y también su autonomía y creatividad como base para llegar a los objetivos marcados. Nuestras políticas son totalmente proactivas ***en materia de todo tipo de no discriminación*** *y la conservación medioambiental. Suscribimos el Pacto Mundial para la Responsabilidad Social y la Transparencia*.

- En todos los procesos selectivos del alumnado para los cursos, desde 2015, en la mayoría de los casos nos vienen definidos los colectivos preferentes a quienes van dirigidos los mismos. Sin embargo, en nuestro procedimiento de selección

hacemos una ***discriminación positiva*** (otorgándoles 5 puntos) en beneficio de colectivos como mujeres, minusválidos, inmigrantes, etc.

- En las convocatorias de programaciones de formación para el empleo realizadas por el SEPEPA y financiadas por el Fondo Social Europeo, desde que se liberalizó su acceso a entidades privadas, hemos participado en su línea 2, reservada para colectivos con especiales dificultades de inserción (mujeres de familias monoparentales y víctimas de violencia de género, personas con discapacidad, inmigrantes –beneficiarios/as o demandantes de asilo, refugio y otras formas de protección social), y personas en situación de exclusión social.

- En virtud de la legislación vigente, la accesibilidad es obligatoria para nuestro centro desde 2017. Sin embargo, desde 2010 nuestras instalaciones y sus ampliaciones (aunque no era obligatoria) gozan ya de tal condición.

- En 2015 se llevó a cabo una evaluación del modelo de Gestión EFQM implantado en Hostelcur, desde 2011, con la finalidad de obtener el sello 400+. En el informe correspondiente a dicha evaluación, por la que obtenemos el citado sello, queda constancia lo siguiente:

  — *"Se observa así mismo, como resultado de ese compromiso, un despliegue de acciones y directrices hacia el interior de la organización que estimulan y motivan el compromiso de las personas y, en general, de diferentes actores (GI)."*

  — *Núcleo estable de personas de confianza, con experiencia e implicados con la organización.*

  — *Canales de comunicación sistemáticos que refuercen el diálogo con los principales grupos de interés más allá de la realización de encuestas.*

  — *Hostelcur se ha dotado de una herramienta de control de los principales indicadores de gestión (CIC – Centro de Información y Control) y de una herramienta de gestión estructurada según el esquema lógico REDER de sus enfoques de gestión (Matriz de enfoques).*

  — *Hostelcur ha elaborado un Plan de Personal en marzo de 2015, que se evalúan y revisan y que permiten incorporar mejoras e innovar en su enfoque o despliegue.*

- Para la obtención del sello 500+, emitido por el IVAC en Marzo de 2018, se presentó una memoria, donde queda constancia de lo siguiente:

  — *En cualquier caso, las necesidades y expectativas, así como la valoración que las personas hacen de su nivel de satisfacción en HOSTELCUR, es una información prioritaria para la elaboración de cualquier tipo de planificación en la organización o la elaboración de la* ***política de personal*** *y su* ***plan de personal*** *correspondiente.*

  — *Respetando los requisitos legales exigidos a la capacitación del personal (por su participación en las acciones formativas de Certificados de Profesionalidad), es prioritario para HOSTELCUR la formación de un equipo*

humano altamente comprometido e implicado en los Valores de la organización, sobre todo aquellos que recogemos en nuestro ***Código Ético****, como compromiso que HOSTELCUR adquiere con sus Grupos de Interés (sobre todo alumnado) y del que las personas son sus principales protagonistas de ejecución.*

- Nuestro modelo de gestión, formalizado en múltiples documentos (Manual, Procedimientos, Formatos y Registros), siempre se caracterizó por la puesta en marcha y la vigencia permanente de la **MEJORA CONTINUA**, primero basada en el modelo PDCA (Planificar, Hacer, Controlar y Actuar) y más tarde, con la mejoría aportada por el modelo EFQM, siguiendo el esquema REDER.

3) DIAGNÓSTICO EN MATERIA DE IGUALDAD

A raíz del diagnóstico en materia de igualdad, llevado a cabo en HOSTELCUR, se pueden identificar las siguientes conclusiones:

1) En la estructura de la plantilla no existe una diferencia significativa (14%) entre el número de hombres (3) y el número de mujeres (4).

2) La alta Dirección de HOSTELCUR está equilibrada en la relación de hombres/mujeres (50/50).

3) El personal fijo (43%) de la plantilla está integrado por la Dirección (2) y el personal Administrativo (2), suponiendo el colectivo femenino el 75% de dicho personal.

4) El resto del personal (Personal Docente) es eventual ya que se contrata por obra y servicio, teniendo en cuenta las peculiaridades de la actividad de HOSTELCUR. Está integrado por 2 hombres y por dos mujeres.

5) El organigrama de HOSTELCUR identifica las diferentes categorías o grupos profesionales redactados en un lenguaje inclusivo de forma que puedan estar ocupados tanto por hombres como por mujeres.

6) En el último trimestre de 2019 ha habido una incorporación nueva (una mujer) en el área de Administración por cese del anterior trabajador (un hombre), gracias al cual ha sido posible llevar a cabo el modelo de perfil profesiográfico previsto en la selección de personal y que fue elaborado con perspectiva de género, tanto en su lenguaje como en su finalidad.

7) El tamaño de la empresa, la estructura de la plantilla, así como el número de efectivos no facilita la promoción de su personal, sin embargo sí se ha producido la promoción de una de las docentes (mujer) al puesto de Responsable del Sistema de Gestión Integrado por jubilación del anterior (hombre).

8) No existen diferencias salariales para la misma categoría profesional.

9) En HOSTELCUR no existe un registro salarial (exigible para las empresas de más 50 trabajadores).

10) En materia de Formación, y con la finalidad de mantener y mejorar la capacitación y competitividad de sus empleados, existe un Plan de Formación anual que contempla a todo el personal y las necesidades identificadas por el sistema de gestión, tanto de la empresa como de ellos mismos.

11) HOSTELCUR cuenta desde 2018, con un Plan de Conciliación certificado externamente

12) Así mismo, existe un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, con medidas preventivas en materia de embarazo/lactancia y de acoso en el trabajo.

13) Se dispone de una evaluación de riesgos psicosociales de todos los puestos de la empresa.

14) Existen carteles informando del protocolo de actuación en caso de acoso o discriminación.

15) En la comisión Docente se llevan a cabo acciones de información y sensibilización en materia de acoso o cualquier tipo de discriminación.

16) La cultura organizacional en materia de igualdad y conciliación en HOSTELCUR es alta y forma parte de su planificación estratégica: compromiso de la dirección, existencia de una comisión de igualdad, sensibilización y empleo de un lenguaje no sexista, uso de indicadores en materia de igualdad y conciliación para su seguimiento y control, uso de encuestas (para el feedback de sus medidas), información e implicación de sus partes interesadas (alumnos, patrocinios deportivos, etc.), cumplimiento y vigilancia de la normativa en materia de igualdad, etc.

4) OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

En virtud del diagnóstico recogido en el apartado anterior, para el presente Plan de igualdad se han definido los siguientes objetivos:

- **PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD**: Lograr que las políticas de igualdad, con los correspondientes planes o catálogos de medidas, se generalicen en la sociedad de nuestro entorno

- **NO DISCRIMINACIÓN POR SEXO**: Eliminar de los procesos selectivos cualquier condición o requisito o valoración asociado a la condición sexual.

- **PARIDAD EN LA PLANTILLA**: Mantener una plantilla equilibrada (paridad entre hombres y mujeres)

- **LENGUAJE NO SEXISTA**: Contribuir a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación mediante la política de imagen de la empresa, el uso del lenguaje y la publicidad no sexista.

- **GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD**: Posibilitar que los colectivos más desfavorecidos tengan las mismas posibilidades de formación (y de inserción) que los demás y no sean víctimas de discriminación

- **PATROCINIO**: Facilitar la continuidad en la práctica de un deporte juvenil, amateur, minoritario y femenino, a colectivos desfavorecidos de nuestro entorno.

- **CONDICIONES LABORALES**: Posibilitar medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, la flexibilidad laboral y la formación.

5) CATÁLOGO DE MEDIDAS

A) PRINCIPIOS METODOLÓGICOS

Las presentes medidas han sido elaboradas e implantadas bajo los siguientes principios metodológicos:

- ***Participación y transparencia***: la totalidad de la plantilla ha participado directamente en la elaboración del Catálogo de medidas, estando a su disposición en todo momento y siendo informada por la persona Responsable del Proyecto sobre su implantación, ejecución y seguimiento. Para su revisión es preceptiva la aprobación por parte de la plantilla.
- ***Publicidad***: Este Plan aparecerá publicado en la página web de la empresa. Así mismo, aparecerá en los contratos/convenios que la empresa celebre con terceros.
- ***Transversalidad***: El alcance de este catálogo es transversal, tanto a nivel interno como en el entorno social y económico en el que tiene incidencia la actividad de HOSTELCUR.
- ***Globalidad***: Es de aplicación a toda la empresa, tanto personal propio como personal adscrito.
- ***Revisión y Flexibilidad***: Tanto las medidas como los objetivos y otros aspectos, tendrán carácter flexible: se podrán aplicar y revisar para su aplicación a situaciones análogas, pudiendo dar respuesta a necesidades similares.

B) FASES DE LA IMPLANTACIÓN

La implantación del Plan de Igualdad ha tenido varias fases:

1º. ***La Constitución de la Comisión de Igualdad***. Teniendo en cuenta que la plantilla de HOSTELCUR es muy pequeña y en su totalidad participaba en la Comisión Docente que se reúne una vez al mes con estas finalidades:

a) Hacer el seguimiento y control de las acciones formativas
b) Prestar apoyo y resolver los conflictos surgidos en el aula.
c) Sensibilización al personal sobre diversos temas del sistema integrado de gestión (elaboración de informes, colaboración en temas de calidad, resultados de satisfacción, etc.)

Pues bien, con el consenso de toda la plantilla, en marzo de 2018 se decide incorporar a esta Comisión todas aquellas *actividades/funciones inherentes a la igualdad*:

a) Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado por la dirección para integrar de forma efectiva el respeto por el principio de igualdad en su gestión organizativa.
b) Colaborar en la promoción de un modelo organizativo que garantice la igualdad entre hombres y mujeres.
c) Establecer un calendario o plan de negociación.
d) Elaborar el diagnóstico a cerca de la situación de la empresa en materia de igualdad a partir de los datos aportados por la empresa en relación con las materias señaladas en el art. 46 de la Ley de igualdad y del Registro salarial.

e) Negociar el Plan de Igualdad de la empresa, en el que se fijarán los objetivos a alcanzar y las acciones a desarrollar para lograr la consecución de la igualdad efectiva en todos los ámbitos organizativos de la empresa.
f) Negociar las medidas a poner en marcha para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
g) Participar en las acciones formativas en materia de igualdad y fomentar la sensibilización en género entre el personal.
h) Determinar el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad.
i) Impulsar la difusión del Plan de Igualdad de Oportunidades dentro de la empresa y promover su implantación.
j) Informar a toda la plantilla sobre las acciones que se van a implantar en la empresa.
k) Realizar el seguimiento y control de la implantación de las acciones del Plan de Igualdad de Oportunidades que se determinen.
l) Evaluar el Plan de Igualdad.

2º. ***Compromiso de la Dirección para implantar un Plan de Igualdad***.

Con fecha 15 de marzo de 2018, la Dirección de HOSTERCUR suscribe el compromiso de implantar aquellas medidas en materia de igualdad que se aprueben por la Comisión de Igualdad referidas a los siguientes aspectos:

a) Medidas relacionadas con el acceso al empleo y a la igualdad en general.
b) Medidas relacionadas con las condiciones de trabajo y el modelo organizativo.
c) Medidas relacionadas con la responsabilidad social.

3º. ***Designación del/a Coordinador/a de igualdad***.

Así mismo, en la misma fecha, la totalidad de la plantilla (Comisión de Igualdad) aprueba la designación de un Responsable/Coordinador con las siguientes funciones:

a) Canalizar las comunicaciones internas/externas de la organización (directrices, sugerencias, quejas, etc.)
b) Incorporar el proyecto Plan de Igualdad en el sistema integrado de Gestión de Hostelcur
c) Vínculo entre la dirección y los empleados
d) Responsable del buen funcionamiento del modelo
e) Hacer un control y seguimiento de su implantación y ejecución
f) Incorporar un informe de evaluación y seguimiento del Plan a la Revisión del Sistema que se realice anualmente

4º. ***Aprobación del Diagnóstico en materia de igualdad***

Durante el mes de Noviembre de 2020 se lleva a cabo una revisión del diagnóstico llevado a cabo en la Planificación Estratégica para 2021-2024, siguiendo las pautas marcadas la ley de igualdad, incluyendo las incorporadas a través del decreto Ley 6/2019. Este diagnóstico es aprobado por la Comisión de Igualdad.

5º. ***Elaboración y aprobación del Plan de igualdad***

Con fecha 9 de Enero de 2021, de acuerdo con el último diagnóstico llevado a cabo en materia de igualdad, se elabora y aprueba el actual Plan de igualdad.

C) ESTRUCTURA DEL CATÁLOGO

Nuestro Catálogo de Medidas para la igualdad se estructura en 5 grupos, algunos de los cuales tienen 1, 2 ó 3 subgrupos:

- Medidas de igualdad
  - Promoción de la igualdad y la conciliación
- Medidas de Acceso al Empleo
  - No discriminación por sexo
  - Paridad en la plantilla
- Medidas de Condiciones de trabajo
  - Registro Salarial
  - Conciliación y flexibilidad
  - Formación en materia de igualdad
- Medidas del modelo de organización
  - Lenguaje no sexista
  - Gestión de la Diversidad
- Medidas de Responsabilidad Social
  - Patrocinio

A continuación se detallan las áreas de intervención en las que se estructura el plan de igualdad, con indicación de:

- Área o Grupo de medidas
- Subgrupo
- Objetivo de referencia,
- Nº de medida para su identificación.
- Alcance/Responsable de su ejecución
- Vigencia o Entrada en Vigor
- Indicador(es) para su evaluación y seguimiento

CATÁLOGO DE MEDIDAS DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

Área	**MEDIDAS DE IGUALDAD**		
Subgrupo	**PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD**	*Objetivo*	Lograr que las políticas de igualdad, con los correspondientes planes o catálogo de medidas, se generalicen en la sociedad de nuestro entorno.

Núm.	Descripción de la medida	Alcance/Responsable	Vigencia	Indicadores
1	Impartir un módulo de "Inserción laboral y sensibilización medioambiental e igualdad de oportunidades", en todos los cursos de formación	Dirección y Docentes	Hasta 31 diciembre de 2024	Número de horas superior al 80% del máximo posible
2	Incluir una cláusula de Igualdad en todos los contratos/convenios que se celebren con terceros para el desarrollo de actividades en Hostelcur	Dirección y Persona Responsable del SIG	Hasta 31 diciembre de 2024	Todos los convenios/contratos nuevos 75 % de los actualizados
3	Promover entre los Centros de Formación, que integran la Asociación CECAP, de la que formamos parte, la implantación de un proyecto similar	Dirección (Vicepresidencia de CECAP)	Hasta 31 diciembre de 2024	Número de Centros implicados en un Plan de igualdad o similar.
4	Suscribir el Convenio entre el Principado de Asturias, el Servicio Público de Empleo y las Empresas Asturianas contra la violencia de Género	Dirección	Hasta 31 Diciembre de 2019	Convenio firmado
5	Diseñar un cartel con el objeto de informar sobre el contenido de las medidas de igualdad y no discriminación, así como de los mecanismos que pueden	Alumnos y otros grupos de interés	Hasta 31 diciembre de 2024	Presencia del cartel en todas las dependencias de HOSTELCUR Satisfacción alumnos Satisfacción personal

	utilizar para acogerse y/o denunciar dichas situaciones			

Área	**ACCESO AL EMPLEO**		
Subgrupo	**NO DISCRIMINACIÓN POR SEXO**	*Objetivo*	Eliminar de los procesos de selección cualquier condición o requisito o valoración asociado a la condición sexual

Núm.	Descripción de la medida	Alcance/Responsable	Vigencia	Indicadores
6	En los procesos de selección se eliminará cualquier aspecto de la condición sexual de las valoraciones que se lleven a cabo.	Dirección y Docentes	Hasta 31 diciembre de 2024	Satisfacción del personal

Subgrupo	**PARIDAD EN LA PLANTILLA**	*Objetivo*	Mantener una plantilla equilibrada (paridad entre hombres y mujeres)

Núm.	Descripción de la medida	Alcance/Responsable	Vigencia	Indicadores
7	Se procurará, salvo necesidades organizativas justificadas, que en las modificaciones de plantilla no se produzca desequilibrio significativo de hombres y mujeres (±1)	Dirección	Hasta 31 diciembre de 2024	La relación entre hombres y mujeres no superará ±1

Área	**CONDICIONES DE TRABAJO**		
Subgrupo	**REGISTRO SALARIAL**	*Objetivo*	

Núm.	Descripción de la medida	Alcance/Responsable	Vigencia	Indicadores

8	Elaborar y dar publicidad al Registro salarial	Todos	Hasta 31 diciembre de 2024	Presencia del Registro en el Tablón de Anuncios del Personal

Subgrupo	**CONCILIACIÓN Y FLEXIBILIDAD**	*Objetivo*	Conciliar las necesidades familiares y personales con las necesidades de HOSTELCUR.

Núm.	Descripción de la medida	Alcance/Responsable	Vigencia	Indicadores
9	A la hora de hacer los horarios del personal docente, se evitará la existencia de tiempos muertos entre clase y clase, compatible con las necesidades familiares	Personal docente	Hasta 31 diciembre de 2024	Satisfacción del personal
10	Facilitar días libres y cambios horarios, supeditado en el caso de los docentes a un aviso previo de una semana con la finalidad de planificar los cambios o sustituciones oportunos.	Todos	Hasta 31 diciembre de 2024	Satisfacción del Personal

Subgrupo	**FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD**	*Objetivo*	

Núm.	Descripción de la medida	Alcance/Responsable	Vigencia	Indicadores
11	Llevar a cabo al menos una acción formativa al año, en materia de Igualdad, por parte de algún miembro del personal.	Equipo Directivo	Hasta 31 diciembre de 2024	Registro de Formación

CATÁLOGO DE MEDIDAS DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

Área	**MODELO ORGANIZATIVO**		
Subgrupo	**LENGUAJE NO SEXISTA**	*Objetivo*	Contribuir a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación mediante la política de imagen de la empresa, el uso del lenguaje y la publicidad no sexista.

Núm.	Descripción de la medida	Alcance/Responsable	Vigencia	Indicadores
12	Revisar toda la documentación incluida la del SIG, para eliminar cualquier uso de lenguaje, imagen y publicidad sexista	Dirección y Responsable del SIG	Hasta 31 diciembre de 2024	Revisar el 100% de la Documentación

Subgrupo	**GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD**	*Objetivo*	Posibilitar que los colectivos más desfavorecidos tengan las mismas posibilidades de formación (y de inserción) que los demás.

Núm.	Descripción de la medida	Alcance/Responsable	Vigencia	Indicadores
13	Participar en la línea 2 de las programaciones del Fondo Social Europeo (Mujeres monoparentales, MVVG, inmigrantes, minusválidos, etc.) de los cursos del SEPEPA	Todos	Hasta 31 diciembre de 2024	Al menos 1 en cada una de las programaciones
14	Celebrar convenios para impartir formación dirigida a colectivos desfavorecidos gestionados por CECAP, Secretariado Gitano, Fundación la Caixa, Cruz Roja, etc.)	Dirección y Responsable del SIG	Hasta 31 diciembre de 2024	Mantener al menos un convenio.

Área	**RESPONSABILIDAD SOCIAL**		
Subgrupo	**PATROCINIO DEPORTIVO**	*Objetivo*	Facilitar la práctica de un deporte juvenil, amateur, minoritario y femenino.

CATÁLOGO DE MEDIDAS DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

Núm.	Descripción de la medida	Alcance/Responsable	Vigencia	Indicadores
15	Dar continuidad al patrocinio deportivo del equipo de balonmano CODEMA y del equipo de baloncesto de FODEBA	Dirección	Hasta 31 diciembre de 2024	Dedicar al menos 2000 €

6) CONTROL Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

En nuestro Plan de Igualdad tenemos establecido el Catálogo de Medidas de Igualdad y Conciliación por áreas con su correspondiente objetivo y la descripción de las medidas a tomar para alcanzar dichos objetivos, así como los indicadores para su evaluación y seguimiento (ver Plan de Igualdad vigente).

A finales del 2022, se ha llevado a cabo el seguimiento y la evaluación de los objetivos establecidos para ver la consecución de éstos y así la eficacia de nuestro Plan para detectar posibles necesidades o sugerencias de mejora, redefiniciones de objetivos, reformular valores objetivos, incorporar nuevas medidas, etc. y así, poder llevar a cabo una política de mejora continua.

Para ello, contamos con distintas herramientas donde queda reflejados resultados relacionados con estos objetivos como es por ejemplo herramienta Excel Gestión de Indicadores o Análisis de encuestas de satisfacción de Alumnos o Análisis de encuestas de satisfacción del personal, etc. También hay objetivos estratégicos y de procesos relacionados con el Plan de Igualdad y de los que se hace el correspondiente seguimiento.

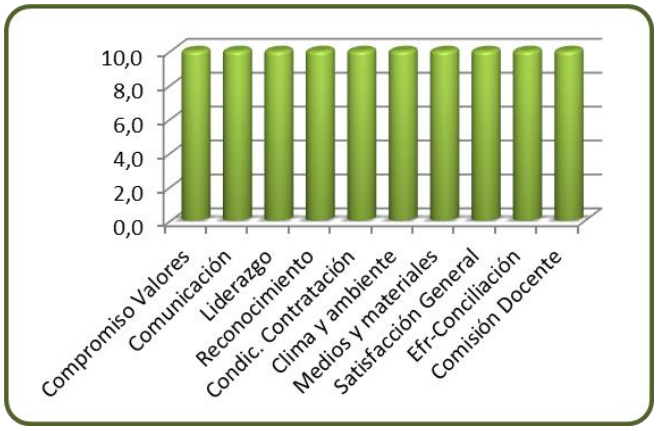
Los resultados del seguimiento de este Plan de Igualdad se describen a continuación:

a) Satisfacción de las partes interesadas:

A.1. PERSONAL.

Anualmente, se realiza una encuesta de clima laboral del nuestro personal docente. En ella, se valoran distintos apartados como el clima y ambiente de trabajo, condiciones de trabajo, conciliación y plan de igualdad, reconocimiento profesional, comunicación, etc., aspectos presentes en nuestra política de personal.

Los resultados referidos al año 2022, se han obtenido en agosto de 2022, momento en el que ha finalizado la programación de las acciones formativas de FSE concedidas para este año y en el que el personal docente, ha realizado la encuesta de clima laboral. Esta información está recogida en los correspondientes Indicadores y Análisis de encuestas de clima laboral, que tenemos establecidos dentro de nuestro Sistema de Gestión y que de forma gráfica se pueden observar a continuación:



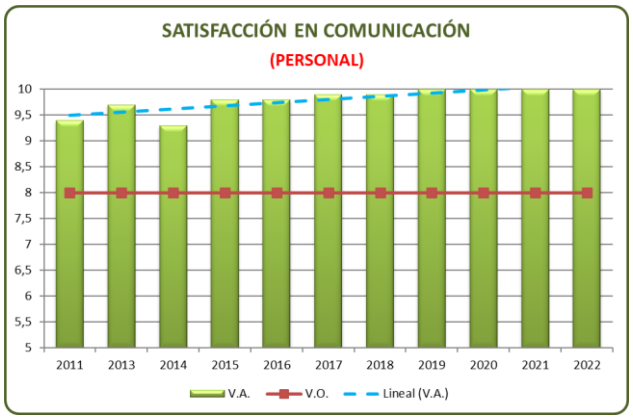
Se puede ver, que el Índice General de Satisfacción del Personal ha sido de 10 puntos.

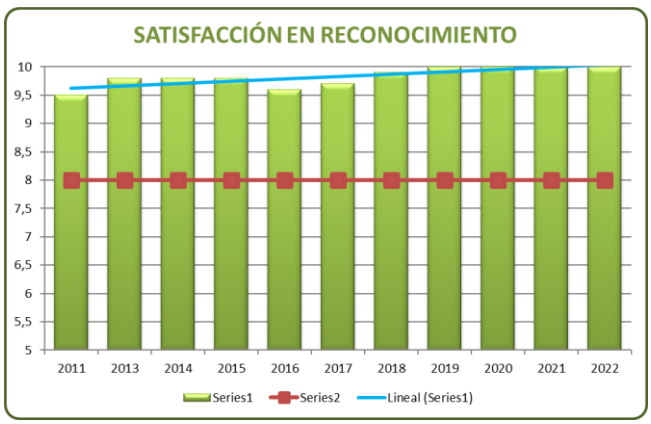
A partir de estas encuestas se ha podido ver que:

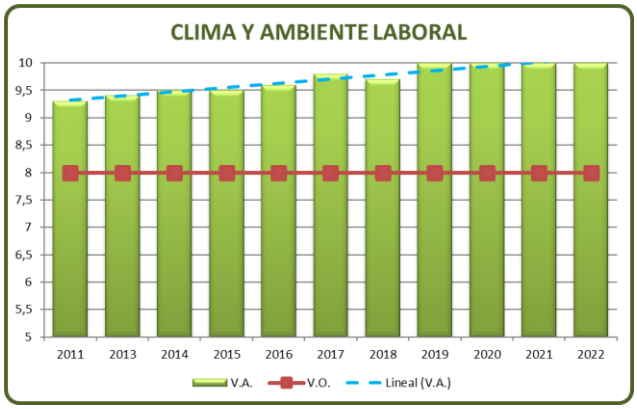
- El profesorado se siente plenamente identificado y comprometido con la empresa y sus valores.
- Los puntos fuertes que destaca el profesorado es la cordialidad, empleabilidad, porfesorado cualificado y buena comunicación y coordinación entre todo el personal. Y com punto débil el volumen de trabajo dependa de las convocatorias.
- En referencia al Catálogo de medidas de conciliación e igualdad, el profesorado considera adecuadas todas la medidas recogidas en el Catálogo y que se cumplen adecuadamente.

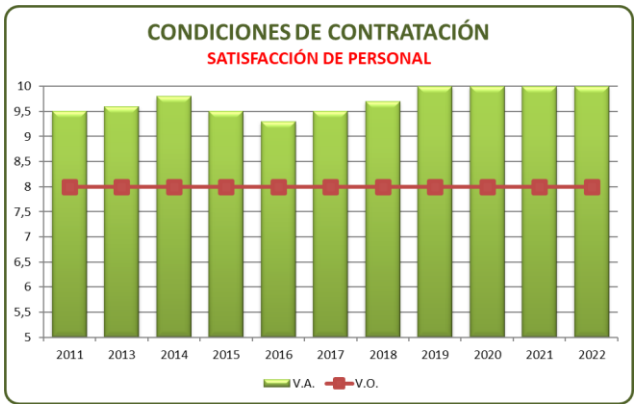
A continuación se puede ver la evolución de los resultados de dichos epígrafes a lo largo del tiempo.

A continuación se pueden ver la evolución de los resultados de dichos epígrafes a lo largo del tiempo.

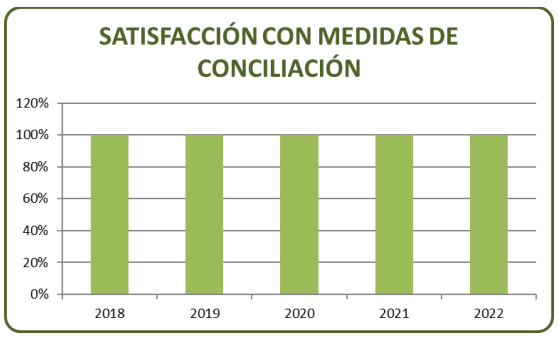








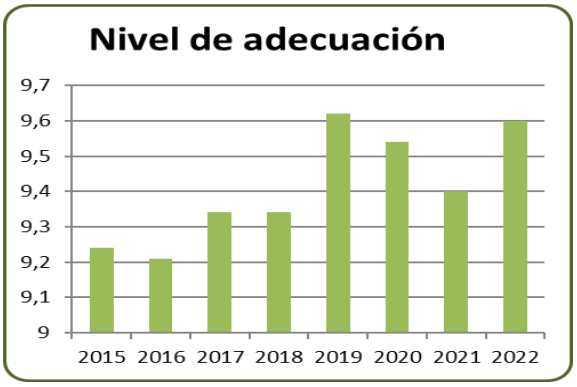
En el año 2022, se ha modificado las condiciones de contratación de nuestro personal docente, pasando éstos de tener contrato hasta fin de servicio a ser contrato fijo discontinuo. En el caso de la persona que está en el puesto de Administrativa Responsable de SIG, su contrato ha pasado a ser indefinido.



Además de la encuesta anual de clima del personal, al finalizar cada acción formativa, el profesorado también realiza una Evaluación del Curso, donde también deja constancia de su satisfacción con el cumplimiento de la Igualdad y Conciliación y de nuestro Código Ético. En el año 2022, al igual que en el anterior han sido puntuados con 10 puntos, ambos aspectos en cada una de las acciones formativas.

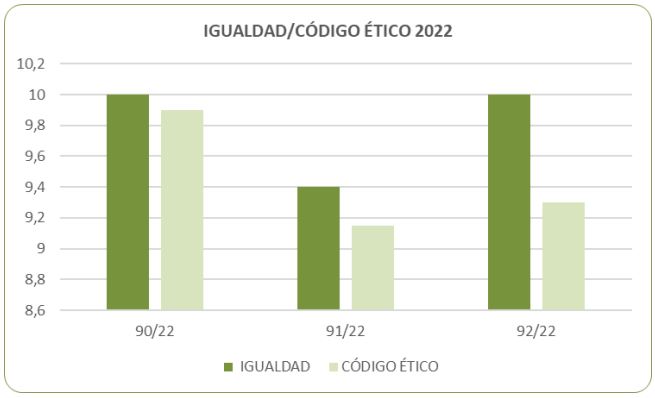
A.2. ALUMNADO.

- Selección del alumnado: según nuestro sistema de gestión, tras la realización del proceso de selección del alumnado para las acciones formativas, se les realiza una encuesta de satisfacción de aquellos candidatos presentados al proceso de selección, obteniendo información de que éstos perciben la adecuación del proceso de selección de manera favorable, como se puede ver en el gráfico del histórico que se puede ver a continuación.



Asimismo, se intenta que haya la mayor paridad posible entre hombres y mujeres, entre los candidatos seleccionados para las acciones formativas. El resultado global del año 2022 ha sido de 20 mujeres y 22 hombres, como se puede observar en el siguiente gráfico:

- Durante el desarrollo de las acciones formativas, nuestro alumnado valora, a través de las encuestas de satisfacción que realizan, la percepción que ellos tienen del cumplimiento de la Igualdad y de nuestro Código Ético. En las acciones formativas realizadas durante 2022, las valoraciones dadas han dado un promedio de 9.7 sobre 10 al cumplimiento de la Igualdad y de 9.5 sobre 10 al del Código Ético, superando la puntuación de 8.5 que teníamos establecido para ambos casos en nuestros objetivos estratégicos. En el siguiente gráfico se pueden ver las puntuaciones otorgadas en cada curso.



b) Seguimiento del Catálogo de Medidas:

1. *Impartir un módulo de Inserción Laboral y sensibilización medioambiental e Igualdad de oportunidades, en todos nuestros cursos de formación.*

En todas las acciones formativas llevadas a cabo durante el año 2022 se han impartido 10 horas de este módulo, cumpliéndose el objetivo estratégico marcado.

2. *Incluir una cláusula de Igualdad en todos los contratos/convenios que se celebren con terceros para el desarrollo de actividades*

Durante el 2022, no se ha celebrado ningún contrato nuevo. En todos los demás contratos se mantiene la cláusula 6., referente a la Igualdad y Conciliación.

3. *Promover entre los miembros de la Asociación CECAP de la que formamos parte la implantación de un proyecto similar*

La mayor parte de los Centros de Formación pertenecientes a CECAP, ya tienen implementadas acciones en materia de Igualdad y la correspondiente certificación, aunque en las distintas comisiones ejecutivas celebradas en al Asociación CECAP, se sigue instando a que lo lleven a cabo aquellos pocos Centros que aún no lo hayan hecho.

4. *Cartel informativo sobre contenido de las medidas de igualdad y no discriminación, así como de los mecanismos que pueden utilizar para acogerse y/o denunciar dichas situaciones.*

Este cartel se sigue manteniendo presente en todas las dependencias de HOSTELCUR, de forma que sea visible para el alumnado y el personal.

Asimismo, en el 2022 se ha elaborado y aprobado el 1 de julio de 2022 el Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Sexo en HOSTELCUR, S.L., habiendo sido comunicado a todo el personal en la Comisión de Docencia, Comunicación e Igualdad N.º. 4 correspondiente a la fecha de 02/07/2022. Durante la elaboración de dicho Protocolo se ha ido informando en las distintas

Comisiones de Docencia, Comunicación e Igualdad a todo el personal del desarrollo del mismo, como por ejemplo, la N.º 3 del 04/06/2022.

5. *Eliminación de cualquier aspecto relacionado con la condición sexual en las valoraciones que se lleven a cabo en los procesos de selección del personal y del alumnado.*

No se ha llevado a cabo ningún proceso de selección de personal desde la última incorporación que tuvo lugar en octubre del 2019. En esa selección ya se había eliminado cualquier aspecto relacionado con la condición sexual en las valoraciones de dicho proceso de selección.

6. *La no existencia de desequilibrio significativo entre mujeres y hombres (±1), salvo necesidades organizativas justificadas.*

La plantilla de HOSTELCUR está formada por siete personas de las cuales cuatro son mujeres (57,14%) y tres son hombres (42.85%), lo que indica una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla, por lo que, de manera global, la organización no está ni masculinizada ni feminizada.

7. *Condiciones de trabajo, retribución.*

En las encuestas de satisfacción realizadas al personal docente, se ve que están satisfechos con las condiciones de trabajo y retribuciones percibidas dando la máxima puntuación.

En el caso de la retribución percibida por el personal de HOSTELCUR, como se puede ver en el Informe de Auditoría Retributiva, es independiente de que la persona trabajadora sea hombre o mujer. Las retribuciones del personal de Administración es la establecida según el Convenio de la Formación Profesional no Reglada y en el caso del personal docente la retribución por hora trabajada depende de la subvención y de las acciones formativas que se llevan a cabo, así como del número de horas de docencia que tenga el/la docente, siendo la misma retribución por hora para todos/as ellos/as.

8. *Establecer horarios para el personal docente en el que se eviten tiempos muertos entre clases y compatibles con necesidades familiares.*

En la elaboración de los horarios para la impartición de las acciones formativas llevadas a cabo durante el 2022, para el personal docente, por la forma de funcionar del Centro a la hora realizar los cursos, se ha tenido en cuenta el evitar tiempos muertos entre clases para los docentes, así como hacer compatible, dentro de las posibilidades, este horario con la conciliación familiar. La docente del módulo de Higiene y Seguridad es la que tiene más tiempos libres entre las distintas clases, pero se le pone el horario para que en esos tiempos pueda realizar su trabajo en Administración como Responsable de SIG.

9. *Facilitar días libres y cambios de horario con aviso previo.*

Durante el 2022, se ha facilitado cambios de horarios y días libres a distintos miembros del personal, por motivos personales y/o de conciliación.

10. *Llevar a cabo al menos una acción formativa al año, en materia de Igualdad, por parte de algún miembro del personal.*

En el 2022, se han realizado tres acciones formativas relativas a materia de Igualdad: "Gestión de mecanismos de conciliación por parte de las empresas" de 6 horas de duración y "Prevención y actuación antes situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en las empresas" de 12 horas de duración. Ambas formaciones fueron recibidas por el Departamento de Administración/Calidad. El tercer curso, "Comunicación Incluyente", fue realizado por el Departamento de Administración y su duración fue de 20 horas.
Durante la Comisión de Docencia N.º 4 de fecha 02/07/2022, se procedió a dar formación a la plantilla para su sensibilización para la prevención y actuación antes situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, basado en el curso realizado por la persona Responsable de SIG y con el que se pretendió entre otros objetivos el aclarar ambos conceptos y dar a conocer aquellas actitudes y hechos que pueden considerarse acoso por razón de sexo o acoso sexual.

Con esta formación hemos superado el objetivo estratégico que teníamos marcado de realizar al menos 20 horas de formación relativas a materia de Igualdad.

11. *Lenguaje no sexista*

Todos los documentos de nuestro Sistema Integrado de Gestión han sido revisados comprobando el uso de un lenguaje inclusivo. En el momento que se elabora un nuevo documento o se modifica nuestra página web o Facebook, se revisa bajo la perspectiva de género para asegurarnos de que no se ha utilizado un lenguaje sexista.
En las Comisiones de Docencia, Igualdad y Comunicación, se recuerda al personal la utilización adecuada de una comunicación incluyente tanto durante la impartición de las clases como en la documentación facilitada al alumnado.
En este apartado, se aplica la formación recibida en el curso de Comunicación Incluyente.

12. *Participar en la Línea 2 de las convocatorias Fondo Social Europeo (Mujeres monoparentales, MVVG, inmigrantes, minusválidos, etc).*

Durante el 2022 se han impartido acciones formativas del Fondo Social Europeo destinados prioritariamente a trabajadores/as desempleados/as de larga duración.
En el 2022, no hemos podido participar en ninguna convocatoria del FSE ya que no ha salido ninguna programación de dicho programa.

13. *Celebrar convenios para la formación con CECAP, Secretariado Gitano, Fundac. La Caixa. Etc.)*

En el 2022, seguimos colaborando sobre todo con ACCEM, procediendo alumnado de esta organización, sobre todo para las acciones formativas de Nivel 1 los cuales no requieren estudios previos. También hemos colaborado con UTE Tresmenas, viniendo alumnado también de esta asociación.

14. Llevar a cabo el patrocinio del CODEMA Y FODEBA.

Se mantienen los patrocinios de un equipo de balonmano (CODEMA) y otro de baloncesto (FODEBA), ambos casos, con la finalidad de posibilitar el deporte a mujeres jóvenes, aficionadas y en deportes minoritarios y en el caso del FODEBA, además a niños/as en situación de discapacidad.