



PLAN DE IGUALDAD DE HOSTELCUR, S.L.



INDICE

1. INTRODUCCIÓN.
2. PRESENTACIÓN DE HOSTELCUR, S.L.
3. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO.
4. AUDITORÍA RETRIBUTIVA.
5. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS.
6. ÁREAS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS DE IGUALDAD.
7. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO.
8. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.



1. INTRODUCCIÓN.

Este Plan de Igualdad se ha realizado partiendo del Diagnóstico previo realizado en HOSTELCUR durante el año 2023. Dicho diagnóstico nos ha permitido conocer la situación actual de nuestra organización, tanto a nivel cualitativo como cuantitativo, respecto a la integración de la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de nuestra plantilla, con perspectiva de género. A partir de la información obtenida, actualizada y estructurada, desagregada por sexo, sobre el perfil, la situación y las condiciones del personal femenino con respecto al masculino, hemos elaborado este Plan de Igualdad, con el que queremos garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en el funcionamiento nuestro Centro y eliminar cualquier posible discriminación por razón de sexo.

Ficha de identificación de Hostelcur, S.L.



DATOS DE LA EMPRESA	
RAZÓN SOCIAL	HOSTELCUR S.L.
NIF	B-33842287
DOMICILIO SOCIAL	C/ Cean Bermúdez, 25, 26, 27, 28 bajos. 33208 Gijón. Asturias.
FORMA JURÍDICA	Sociedad Limitada
AÑO DE CONSTITUCIÓN	1998
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
NOMBRE	Vicente Alonso González
CARGO	Gerente
TELF.	
E-EMAIL	hostelcur@hostelcur.com
RESPONSABLE DE IGUALDAD	
NOMBRE	Ana María Montes Vallina
CARGO	Responsable de SIG
TELF.	
E-MAIL	
ACTIVIDAD	
SECTOR ACTIVIDAD	Formación Profesional para el Empleo
CNAE	8559
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	Formación subvencionada, bonificada y privada
DISPERSIÓN GEOGRÁFICA Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Actividad realizada en Gijón con ámbito de actuación a nivel de toda la provincia.
DIMENSIÓN	
PERSONAS TRABAJADORAS	MUJERES 4 HOMBRES 3 TOTAL 7
CENTROS DE TRABAJO	1
FACTURACIÓN ANUAL (€)	
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS	
DISPONE DE PERPARTAMENTO DE PERSONAL	No
CERTIFICADOS O RECONOCIMIENTOS DE IGUALDAD OBTENIDOS	RECONOCIMIENTO DE EXCELENCIA EN IGUALDAD, PLAN DE IGUALDAD por IVAC-INSTITUTO DE CERTIFICACIÓN, S.L.
REPRESENTACIÓN LEGAL Y/O SINDICAL DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES	No

HOSTELCUR, conforme a su cultura de evitar desigualdades en todos los ámbitos de su actuación, se ha implicado en evitar que se produzcan situaciones de desigualdad de cualquier índole y por tanto en aquellas desigualdades por razón de género.

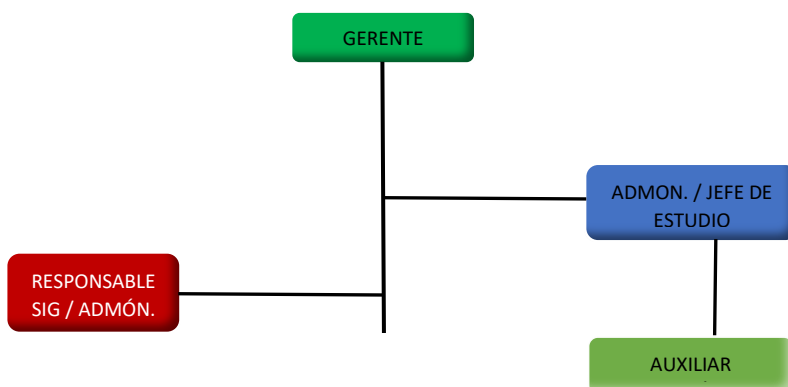


A partir del 2022, se hace obligatorio tener implantado un Plan de Igualdad en todas aquellas empresas con más de 50 personas en plantilla. HOSTELCUR, por su número de trabajadores (Hostelcur, está integrada por 7 personas), no está sujeta a dicha obligación, siendo un indicativo de la sensibilización existente en materia de igualdad y que ya se refleja en nuestra Planificación Estratégica, formando parte tanto de los objetivos como de las metas estratégicas de la organización. En 2018, Hostelcur obtuvo el distintivo EFR de Conciliación y en 2019 se aprobó el primer Plan de Igualdad con el que se obtuvo la certificación por parte de la certificadora IVAC de “Reconocimiento de Excelencia en Igualdad. Plan de Igualdad”, el cual ha sido renovado de forma anual, hasta el presente.

Dicho Plan de Igualdad abarcaba a todos los actores involucrados en su actividad, incluyendo además de a su personal, a clientes y a sus proveedores.

Con motivo de su compromiso con la promoción de la igualdad de oportunidades y con el fin de orientar este Plan de Igualdad a la plantilla que conforma el Centro, durante el 2023 se ha llevado a cabo la actualización de su diagnóstico en materia de igualdad de género, para evaluar su situación actual en este ámbito. La información recabada con este Diagnóstico, se ha utilizado como soporte informativo para la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad. En este nuevo plan de igualdad, se incluyen medidas concretas basadas en dicho diagnóstico para así, consolidar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier forma de discriminación por razón de género entre el personal.

En la elaboración de este Plan de Igualdad han participado de forma activa los integrantes de la **Comisión de Igualdad** de HOSTELCUR integrada por:



Gerente: Vicente Alonso

Jefa de Estudios: Maite Pérez

Responsable de SIG: Ana Montes

Auxiliar Administrativo: Silvia Fernández.



El Diagnóstico de situación previo a la elaboración de este Plan de Igualdad ha sido aprobado a fecha de 24 de noviembre de 2023 por la Comisión de Igualdad. Este Plan de Igualdad ha sido aprobado a fecha de 29 de junio de 2024.

El periodo de vigencia de este Plan de Igualdad será 2024-2028.

2. PRESENTACIÓN DE HOSTELCUR.

HOSTELCUR, S.L. es el primer Centro de Formación Profesional privado de hostelería que se creó en el Principado de Asturias en 1990, en respuesta a la demanda de profesionales de hostelería en el ámbito del servicio, y en donde desarrollamos desde entonces nuestra actividad.

HOSTELCUR defiende una formación especializada por lo que, en nuestro Centro, nos centramos en cursos de hostelería de servicios llevando a cabo acciones formativas de camareras/os profesionales de Restaurante y de Bar y Cafetería. Con ello, pretendemos garantizar una enseñanza de calidad y la obtención de una capacitación adecuada por parte de nuestro alumnado para que puedan acceder al mercado laboral con una formación y cualificación apropiada.

A lo largo de nuestra trayectoria y gracias al permanente contacto con las distintas empresas que demandan profesionales en este ámbito, hemos detectado carencias formativas en este sector y, asimismo, una desigualdad de género (históricamente eran los hombres mayoritariamente quienes acaparaban los puestos de camarero) que hizo que desde el principio se intentara cambiar esa visión masculinizada del sector garantizando la inclusión de cada vez más mujeres que hizo que desde los inicios de HOSTELCUR nos marcáramos como objetivo revertir dicha situación.

El compromiso de formar y desarrollar a profesionales capaces de aportar soluciones a los problemas de las empresas en un entorno de igualdad, con plenas garantías de eficacia hace que todo el personal que trabaja en HOSTELCUR, se esfuerce para desarrollar en el alumnado capacidades de liderazgo, iniciativa y creatividad que les conduzcan al éxito en su trayectoria profesional. Esto ha hecho que desde el inicio de HOSTELCUR, se garantice una enseñanza eficaz, especializada, igualitaria y en contacto con la realidad.

HOSTELCUR, es una organización con vocación de trabajo y profesionalidad, en un clima que nos permite desarrollar los valores humanos y en donde se fomenta entre otros aspectos, la conciliación entre nuestro personal y la igualdad de género tanto entre nuestro personal como entre todas nuestras partes interesadas. Asimismo, se promueve la solidaridad, la honradez y la responsabilidad que ayuda a mantener y a mejorar la autoestima de todas las personas, al igual que fomentar las habilidades personales de todos y también su autonomía y



creatividad. Todo lo citado anteriormente, forma parte de nuestros Valores que están recogidos dentro de nuestro Código Ético.

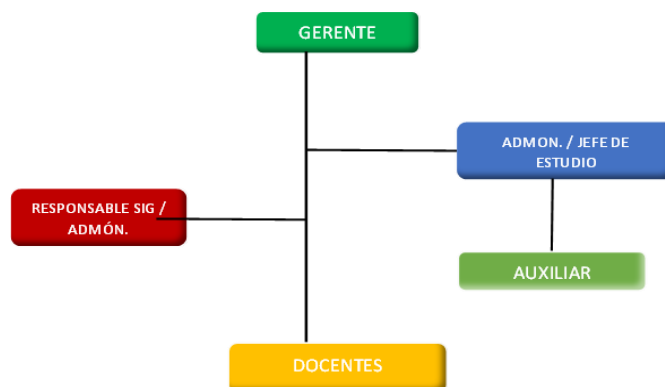
HOSTELCUR, dentro de su cultura empresarial incluye tener una filosofía de excelencia en el ámbito empresarial para lo que cuenta con distintas certificaciones acreditadas por la entidad certificadora IVAC (ISO 9001, ISO 2700 y EFQM). Esa excelencia, incluye la Igualdad de Género, sin la cual, HOSTELCUR, considera que no se alcanzaría la misma y para ello incluye dentro de su Sistema de Calidad, indicadores relacionados con la Igualdad entre mujeres y hombres dentro de la empresa en los que se tiene en cuenta la visión tanto de su personal como del alumnado referentes a la Igualdad, Conciliación y al Código Ético del Centro (la información para estos indicadores se recoge a partir de distintas preguntas que forman parte de las encuestas de satisfacción que cubren el personal y el alumnado).

Nuestra Política de Personal refleja la visión de Igualdad de Género que tiene HOSTELCUR siendo un aspecto que se tiene en cuenta en distintos apartados como las relaciones humanas, la selección del personal el empleo, la conciliación y la remuneración. Asimismo, en nuestra Política Disciplinaria, se hace referencia a que se sancionará cualquier actitud o situación que entre dentro de los posibles actos considerados como acoso sexual o acoso por razón de sexo, según lo establecido en nuestro Protocolo de Actuación frente el acoso sexual o el acoso por razón de sexo.

3. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO

El Informe diagnóstico elaborado por Hostelcur, S.L. se adjunta como *Anexo I*, pero a continuación se muestra un resumen de los resultados obtenidos en el dicho diagnóstico.

HOSTELCUR, es un Centro de Formación que cuenta con siete personas trabajadoras formando parte de cuatro departamentos como se puede ver a continuación en su organigrama.



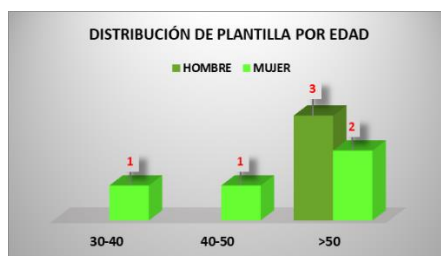


a. Estructura de la plantilla.

a.1. Distribución de mujeres y hombres respecto al conjunto de la plantilla:



a.2. Distribución de mujeres y hombres según edad:



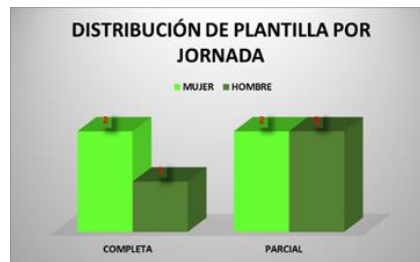
a.3. Distribución de la plantilla por antigüedad y puesto:



a.4. Distribución de la plantilla por nivel de estudios y puesto:



a.5. Distribución de la plantilla según tipo de contrato, jornada laboral y horario:



b. Selección de personal.

La selección de personal se realiza siguiendo el procedimiento establecido en el SIG de Hostelcur, para lo cual se tiene en cuenta un perfil profesigráfico (R-09.08) donde se tienen en cuenta criterios subjetivos, pero en los que no aparecen estereotipos de género, así como los requisitos especificados para cada uno de los puestos de trabajo recogidos en cada perfil de puesto de trabajo (R-09.01) y que se pueden ver en el Anexo I, Informe de los resultados del diagnóstico.

El proceso de selección del personal lo lleva a cabo la dirección de Hostelcur compuesta por un hombre (gerencia) y una mujer (jefatura de estudios), de manera que ésta es equitativa y en ambos casos con conocimientos en materia de igualdad.

c. Promoción interna.

Por la estructura de la plantilla de Hostelcur, como se puede observar en el organigrama de la empresa, así como por la peculiaridad de su actividad, no existe la posibilidad de promoción de su personal. Lo que sí se ofrece en Hostelcur, son medidas para garantizar la estabilidad de los puestos de trabajo y de retención del talento en igualdad y sin sesgos de género, como puede ser el crear un buen clima de trabajo, lo cual podemos ver reflejado en las distintas encuestas de satisfacción realizadas por el personal incluido el Cuestionario diagnóstico de la plantilla que ha sido cubierto todo el personal de Hostelcur, o medidas de conciliación de la vida personal y laboral propuestas tanto por la Dirección como por la plantilla.



d. Formación.

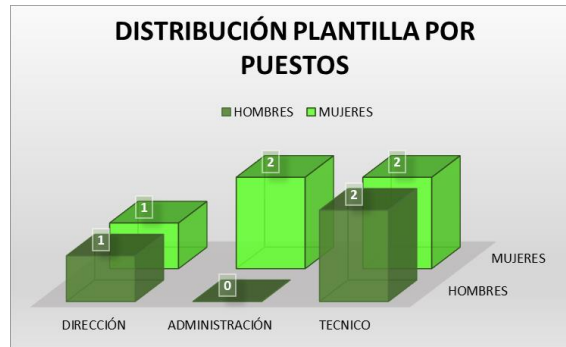
En Hostelcur, se establece anualmente, el Plan Anual de Formación, que forma parte de su SIG, y al que todo el personal que integra el centro se les comunica y tienen acceso. En ese plan se incluyen aquellos cursos que favorezcan las habilidades y conocimientos necesarios para el desempeño de distintas funciones. La formación puede ser propuesta por cualquier persona de la plantilla o por parte de la gerencia y en cualquier momento, incluyéndose en este plan de formación en el caso de que no lo estuviera. El acceso a dicha formación es igualitario para todo el personal. Asimismo, en Hostelcur y también como parte de su SIG, tiene recogido en él, que se realice una formación interna, transmitiéndose el conocimiento adquirido en los cursos en los que participa el personal del Centro, al resto de los miembros de la plantilla que no asistan a dicha formación, para que así toda la plantilla tenga acceso a los conocimientos adquiridos por el personal que sí halla asistido. Esta formación interna se realiza durante la celebración mensual de las Comisiones de Docencia, Comunicación e Igualdad.

La formación que se recibe, se prioriza que se en la modalidad de teleformación para que las personas que la realicen se les sea más fácil su acceso a ella, pudiendo organizar las horas de formación con las horas de trabajo y con la conciliación con la vida familiar.

4. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

En la elaboración de la auditoría retributiva realizada en 2024, y que se presenta como Anexo II a este Plan de Igualdad, se comprueba que no existe situación de discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva. Dicha auditoría retributiva se hace anualmente para la actualización de las retribuciones.

Hostelcur tiene determinados los puestos de trabajo de cada grupo profesional y que se pueden ver representados en el siguiente gráfico, comprobándose que tanto en el departamento de dirección como en el departamento técnico existe igualdad en el número de mujeres y hombres. El departamento administración, nos encontramos con una feminización al estar cubiertos los dos puestos de trabajo por mujeres.



En el siguiente cuadro, se pueden ver las funciones que Hostelcur tiene asignadas a cada puesto de trabajo.

PUESTOS DE TRABAJO	FUNCIONES
DIRECCIÓN	Elaboración de presupuestos. Elaboración de documentación de justificación de gastos, memorias económicas y administrativas de las acciones formativas. Coordinación y planificación de las acciones formativas. Elaboración y presentación de las convocatorias de las distintas programaciones. Presentación de documentación a través de la Red SARA Participar, revisar y aprobar todo lo relacionado con los sistemas de Calidad, Seguridad de la Información y con la Igualdad. Proporcionar los recursos necesarios para el correcto funcionamiento de los mismos. Recursos humanos, materia laboral y materia económica
JEFATURA DE ESTUDIOS	Compras. Control de pagos. Representante de la empresa en Comisión Negociadora de Plan de Igualdad Planificación, coordinación y seguimiento de prácticas no laborales del alumnado
ADMINISTRATIVO CALIDAD	Representar a la Gerencia en materia de Excelencia EFQM, Calidad, del SGSI y de Igualdad Asegurar que se establecen, implantan y mantienen los procesos necesarios para el funcionamiento del Sistema integrado Informar a la Dirección del desempeño del Sistema y participar en la Revisión del mismo. Establecer las acciones necesarias para asegurar el cumplimiento de los requisitos legales del Sistema Elaboración y revisión de los documentos que componen el SIG Cumplimentar los registros que sean de su responsabilidad. Coordinar la Comisión de Docencia, comunicación e Igualdad Facilitará un estilo de dirección basado en la autonomía, la confianza y la responsabilidad
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Recepción e información a alumnos. Recepción e información a empresas Mantenimiento y actualización de página web Cumplimentación de documentación de las diferentes acciones formativas de inicio, seguimiento y finalización. Matriculación de alumnos Labores administrativas Facilitará un estilo de dirección basado en la autonomía, la confianza y la responsabilidad
DOCENTE DE TECNOLOGÍA Y PRÁCTICAS	Elaboración de documentación didáctica. Impartición de clases teóricas-prácticas relacionadas con la profesión. Elaboración y control de evaluaciones Control de asistencia Elaboración de informe final de la acción formativa. Colaborar con la Dirección y Calidad en lo que les afecte en materia de Calidad, Seguridad de la Información e Igualdad
DOCENTE DE INGLÉS	Elaboración de documentación didáctica. Impartición de las clases de idioma inglés aplicada a la hostelería Elaboración y control de evaluaciones Control de asistencia Elaboración de informe final de la acción formativa. Colaborar con la Dirección y Calidad en lo que les afecte en materia de Calidad, Seguridad de la Información e Igualdad
DOCENTE DE SEGURIDAD, HIGIENE Y PROTECCIÓN AMBIENTAL	Elaboración de documentación didáctica. Impartición de las clases de seguridad, higiene y protección ambiental aplicada a la hostelería. Elaboración y control de evaluaciones Control de asistencia Elaboración de informe final de la acción formativa. Colaborar con la Dirección y Calidad en lo que les afecte en materia de Calidad, Seguridad de la Información e Igualdad

Como se puede comprobar en el cuadro reflejado en el Informe de la Auditoría Retributiva anexo al Plan de Igualdad, no existen diferencias salariales entre



ambos sexos, ya que como se puede ver en el cuadro anterior, las personas trabajadoras que tienen las mismas funciones tienen la misma retribución, independiente del género.

Como queda explicado en la auditoría retributiva, la retribución salarial del personal de administración se establece según el Convenio de Educación de Formación Profesional no reglada.

En el caso del personal docente, la retribución salarial mensual, depende del número de horas de formación impartidas cada mes y del número de cursos que sean concedidos en cada programación, por lo que se negocia con el profesorado la retribución que va a recibir por hora de clase impartida y que siempre está por encima de la establecida por el Convenio de Educación de Formación Profesional no reglada.

La mejora asumible por subvención depende de la subvención aprobada por SEPEPA para cada curso.

5. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

5.1. OBJETIVO GENERAL.

El objetivo general del Plan de Igualdad elaborado por Hostelcur es el de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles y procesos de Hostelcur, eliminando cualquier tipo de discriminación y promoviendo un entorno laboral equitativo, inclusivo y respetuoso.

5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

5.2.1. En *Selección y Contratación*.

- Promover la equidad en la plantilla, manteniendo el equilibrio actual y evitando la masculinización o feminización de departamentos.
- Asegurar la transparencia de los procesos de selección, así como su objetividad y ausencia de sesgos de género.



5.2.2. En *Retribución*.

- Garantizar la equidad de salario entre mujeres y hombres, para trabajos de igual valor.
- Realizar auditorías retributivas anuales para poder detectar y así corregir posibles desigualdades salariales.

5.2.3. En *Formación*.

- Garantizar la igualdad de acceso a la formación profesional y al desarrollo de competencias para todo el personal de Hostelcur.
- Promover programas formativos sobre igualdad, liderazgo inclusivo y prevención de sesgos inconscientes.

5.2.4. En *Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral*.

- Facilitar medidas de conciliación que permitan compatibilizar la vida personal, familiar y laboral, adaptadas a las necesidades individuales.
- Fomentar la flexibilidad horaria u otras políticas que favorezcan la corresponsabilidad.

5.2.5. En *Prevención del Acoso*.

- Establecer y difundir medidas efectivas para prevenir y actuar frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Asegurar la aplicación del protocolo de prevención de acoso, promoviendo un entorno laboral seguro y respetuoso.

5.2.6. En *Sensibilización y Cultura Corporativa*.

- Seguir fomentando una cultura basada en los principios de igualdad, respeto y diversidad.
- Seguir formando a las personas integrantes de la plantilla en igualdad de género, conciliación y corresponsabilidad, así como en la prevención de discriminaciones y acoso.



5.2.7. En *Seguimiento y Evaluación*.

- Implementar indicadores de seguimiento para medir el impacto de las medidas de igualdad.
- Realizar evaluaciones periódicas que permitan ajustar el Plan de Igualdad según las necesidades detectadas y los resultados obtenidos.

6. **ÁREAS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS.**

6.1. *Selección y Contratación.*

- **Medida 1.** Cuando se redacten ofertas de empleo se hará en lenguaje inclusivo, garantizando criterios de selección objetivos basados en las competencias determinadas para cada puesto de trabajo (R-09.01 Perfil de puesto de trabajo).
- **Medida 2.** Evaluar los procesos de selección para asegurar que no existan barreras de género, utilizando para ello el registro de **Perfil Profesiográfico (R-09.08)** establecido en el procedimiento de nuestro sistema de Gestión de la Calidad P-09 Gestión de Recursos Humanos.

6.2. *Retribución.*

- **Medida 3.** Continuar con las auditorías retributivas anuales que han confirmado la igualdad salarial en Hostelcur.
- **Medida 4.** Mantener la transparencia en los criterios de retribución, los cuales están relacionados exclusivamente con las responsabilidades de cada puesto de trabajo y en el caso la plantilla docente, con el número de horas asignadas para la impartición de las acciones formativas, y asegurarse de que los contratos respetan las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo.



6.3. Formación y Desarrollo Profesional.

- **Medida 5.** Elaborar el Plan de Formación Anual, en la cual participe todo el personal y que contemple el acceso igualitario de toda la plantilla. Se priorizarán los cursos en modalidad de teleformación para así facilitar la conciliación.
- **Medida 6.** Realizar formación específica sobre igualdad de género y prevención del acoso en los programas formativos internos, los cuales se realizarán durante la Comisiones de Docencia, Comunicación e Igualdad.

6.4. Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral.

- **Medida 7.** Actualizar el Plan de Conciliación, ampliando la flexibilidad horaria, siempre que sea posible, en situaciones de cuidado de familiares (hijos, padres). El personal puede solicitarlo a la dirección, con la antelación suficiente para estudiar las necesidades de trabajo y la posibilidad de adaptar los horarios del resto del personal, en caso necesario.
- **Medida 8.** Evaluar anualmente el impacto de las medidas de conciliación a través las encuestas internas realizadas por las personas trabajadoras de Hostelcur tanto cuando finalizan la impartición de las acciones formativas como en la de clima laboral que se realiza de forma anual.
- **Medida 9.** Facilitar permisos o días libres para situaciones personales o familiares en situaciones excepcionales o urgentes.
- **Medida 10.** Dar la opción de acumular horas trabajadas en días específicos para compensarlas con días de descanso, siempre que sea compatible con las necesidades del Centro.
- **Medida 11.** Permitir que el personal adapte sus horarios de entrada y salida, siempre que las necesidades del Centro lo permitan.
- **Medida 12.** Evitar asignar horarios que dificulten la conciliación, en la medida de lo posible.



6.5. Comunicación interna.

- **Medida 13.** Tener implantados como canales de comunicación internos:
 - Tablón de anuncios en la sala del profesorado: donde se expondrán las medidas de conciliación.
 - Comisiones de Docencia, Comunicación e Igualdad, realizadas mensualmente.

Estos canales de comunicación interna servirán para:

- Informar al personal sobre las políticas de igualdad y las medidas de conciliación.
- Hacer seguimiento del Plan de Igualdad y medidas de conciliación.
- Proponer nuevas medidas de conciliación o mejorar las actuales a propuesta del personal.

6.6. Prevención del Acoso.

- **Medida 15.** Difundir el protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo de Hostelcur, asegurando su comprensión por toda la plantilla, y en especial, en el momento de nuevas incorporaciones a la empresa.
- **Medida 16.** Realizar el seguimiento del protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, al menos de manera anual durante el seguimiento del Plan de Igualdad.

6.7. Cultura corporativa y Responsabilidad Social.

- **Medida 17.** Patrocinar a equipos deportivos minoritarios, femeninos y de integración social.
- **Medida 18.** Fomentar la presencia de mujeres en nuestras acciones formativas para promover su capacitación.



6.8. Seguimiento y Evaluación.

- **Medida 19.** Revisar los indicadores existentes que miden el impacto de las medidas implementadas como la satisfacción del personal.
- **Medida 20.** Realizar revisiones semestrales del Plan de Igualdad recogiendo aportaciones de toda la plantilla.
- **Medida 21.** Realizar un informe anual con los resultados y avances del Plan de Igualdad, asegurando la transparencia.

7. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO

Para garantizar la efectividad y sostenibilidad del Plan de Igualdad de Hostelcur, se implementarán mecanismos de seguimiento y evaluación periódicos que permitan medir los avances logrados, identificar áreas de mejora y ajustar las medidas según sea necesario.

7.1. Equipo de Seguimiento.

El seguimiento será realizado por parte del Equipo de Seguimiento, cuyos responsables son los componentes de la Comisión de Igualdad. Sus funciones principales serán:

- Monitorear el cumplimiento de las medidas del Plan
- Analizar indicadores y resultados
- Proponer ajustes o nuevas medidas si se detectan desviaciones o necesidades adicionales.

7.2. Indicadores Clave de Evaluación.

7.2.1. Estructura de la plantilla.

- Porcentaje de mujeres y hombres en cada departamento y nivel jerárquico
- Evolución de la composición por género tras procesos de selección.



7.2.2. Selección.

- Número de procesos de selección realizados con criterios de igualdad.

7.2.3. Retribución.

Resultados de auditorías retributivas anuales para analizar si existen brechas salariales por género.

7.2.4. Formación.

- Número de cursos realizados por mujeres y hombres.
- Participación en sesiones sobre igualdad.

7.2.5. Conciliación.

- Porcentaje de personas que utilizan medidas de conciliación.
- Grado de satisfacción con las medidas de conciliación según las encuestas cubiertas por el personal.

7.2.6. Prevención del acoso.

- Casos de acoso registrados y resueltos.
- Número de sesiones informativas y / o de formación en prevención del acoso.

7.3. Herramientas de Seguimiento.

7.3.1. *Encuestas de satisfacción de la plantilla.* Estas encuestas se hacen cada vez que un/a docente finaliza la impartición de una acción formativa (evaluación del curso) y de forma anual, se realiza una global (clima laboral), en ellas se evalúa la satisfacción de la plantilla respecto a medidas de igualdad, conciliación y ambiente laboral, quedando los resultados reflejados en la Herramienta Excel “Análisis de Encuestas de personal”.



7.3.2. Indicadores del Sistema de Calidad. Se establecen indicadores, además de los de nuestro Sistema de Gestión de Calidad y de Gestión de la Seguridad de la Información, indicadores relacionados con distintas medidas de igualdad.

7.3.3. Reuniones periódicas. Trimestralmente, la Comisión de Igualdad se reunirá para revisar avances y analizar posibles incidencias, durante el desarrollo de la Comisión de Docencia, Comunicación e Igualdad correspondiente.

7.4. Frecuencia de Evaluación.

7.4.1. Semestral. Revisión de los indicadores de seguimiento y evaluación de la implementación de medidas.

7.4.2. Anual. Elaboración de un informe completo de evaluación con.

- Resultados obtenidos.
- Identificación de áreas de mejora
- Propuestas de nuevas acciones, en caso de que se detecten.

7.5. Comunicación de Resultados.

Se realizará sesiones informativas para explicar avances y recoger sugerencias y se compartirán los resultados de los informes de seguimiento que se realicen con toda la plantilla mediante la comunicación en las Comisiones de Docencia, Comunicación e Igualdad que correspondan.



7.6. *Revisión y Actualización del Plan de Igualdad.*

- **Periodicidad.** El Plan de Igualdad será revisado cada dos años y actualizado cada cuatro o cuando los resultados del seguimiento lo justifiquen.
- **Proceso.** La Comisión de Igualdad realizará un análisis exhaustivo del plan vigente y propondrá en función de los resultados, las necesidades de la plantilla y posibles cambios.

8. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La Dirección de HOSTELCUR, reafirma su compromiso con la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización y reconoce que no solo es un principio legal y ético, sino también un factor clave para el desarrollo sostenible y éxito de nuestro Centro. Para ello la Dirección se compromete a:

- **Liderar con el ejemplo:** actuando como referente en la promoción de valores de igualdad, respeto y diversidad e incorporar la igualdad de género como un eje estratégico dentro de la planificación estratégica y de los objetivos organizativos.
- **Garantizar la Igualdad de Trato y Oportunidades:** velando por que todas las personas de la organización, independientemente de su género, tengan acceso equitativo a procesos de selección promoción, formación y retribución, así como eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, que pueda afectar entre otras a la igualdad de género.
- **Impulsar el Plan de Igualdad:** asegurando la dotación de los recursos humanos, económicos y técnicos necesarios para la implementación y seguimiento del Plan de Igualdad, además de garantizar que todas las medidas propuestas en este Plan sean adoptadas y evaluadas con eficacia.
- **Reforzar la Conciliación y el Bienestar Laboral:** promoviendo políticas que permitan una conciliación efectiva entre la vida personal, familiar y laboral, considerando las necesidades de toda la plantilla y, fomentando un ambiente de trabajo que valore la diversidad y promoviendo el equilibrio entre todos.



- ***Prevenir y Actuar frente al Acoso:*** aplicando tolerancia cero frente a cualquier tipo de acoso sexual o por razón de género y, asegurando que el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sea efectivo, accesible y conocido por toda la plantilla.
- ***Fomentar la Participación y Transparencia:*** impulsando la implicación de toda la plantilla en las políticas de igualdad mediante su participación activa en los mecanismos de seguimiento y propuestas de mejora y, garantizando la transparencia en los procesos relacionados con igualdad, como auditorías salariales, evaluaciones de desempeño y encuestas de satisfacción.
- ***Realizar un Seguimiento Constante:*** supervisando personalmente la implementación del Plan de Igualdad, asegurándose de que las medidas sean efectivas y adaptadas a las necesidades de Hostelcur, y revisando anualmente los resultados de este Plan, identificando áreas de mejora y promoviendo nuevas iniciativas que refuercen su compromiso con la igualdad.

Este compromiso será difundido a toda la plantilla de Hostelcur mediante:

- Las reuniones internas de sensibilización con la plantilla que se realizan durante las Comisiones de Docencia, Igualdad y Comunicación.
- Su comunicación en el tablón de la sala de profesorado.
- Su inclusión en el Código Ético de Hostelcur y en sus políticas organizativas.

La Dirección de HOSTELCUR, encabezada por Vicente Alonso, asume la responsabilidad de liderar la transformación hacia una empresa plenamente igualitaria y sostenible.

Gijón a 29 de junio de 2024