

# PLAN DE IGUALDAD

## CENTRO ASTUR DE FORMACION INTEGRAL



**CAF**  
**FORMACIÓN**

## GARANTIA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

CENTRO ASTUR DE FORMACIÓN INTEGRAL declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el ámbito de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todas las áreas en las que se desarrolla nuestra actividad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.**



Oviedo a 20 de febrero de 2018  
Centro Astur de Formación Integral S.L.  
C.I.F.: B-38579368

Enrique Ríos Sánchez  
Avda. de Galicia, 31 Tfn: 985 965 068  
C/ Granados, 4 Oviedo  
[www.cafformacion.es](http://www.cafformacion.es)

## FICHA TECNICA DE LA EMPRESA

<b>Nombre o razón social</b>	<i>CENTRO ASTUR DE FORMACION INTEGRAL</i>
<b>Forma jurídica</b>	<i>S.L.</i>
<b>Actividad</b>	<i>Formación y consultoría</i>
<b>Provincia</b>	<i>Asturias</i>
<b>Municipio</b>	<i>Oviedo</i>
<b>Teléfono</b>	<i>984846006</i>
<b>Correo electrónico</b>	<a href="mailto:formacion@cafformacion.es"><i>formacion@cafformacion.es</i></a>
<b>Página web</b>	<a href="http://www.cafformacion.es"><i>www.cafformacion.es</i></a>

## ELABORACIÓN Y DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD

Para la elaboración del Plan se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación de las mujeres y hombres que trabajan o colaboran en la organización para detectar la presencia de Discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar medidas para su eliminación y corrección,

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que 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.

Se realizó un conjunto ordenado de medidas, dirigidas a 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. De este análisis de determino que las características del Plan son:

La Igualdad en el acceso al empleo y contratación

La Igualdad en la clasificación profesional, promoción y formación

La Igualdad en las retribuciones

La Ordenación del tiempo de trabajo: conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

La Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

## ESTRUCTURA

El Plan de igualdad se estructura en los siguientes apartados:

Diagnóstico de la situación de partida de hombres y mujeres en la empresa. Para ello, se ha analizado la información cuantitativa y cualitativa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y seguimiento

Programa de actuación a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre géneros.

Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan de igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de la situación de igualdad definimos los objetivos a alcanzar, las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos señalados.

Para ello se utilizará la doble estrategia que corresponde con la doble finalidad señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres para conseguir esa efectividad

Adoptar medidas de acción positiva que corrijan desequilibrios existentes.

Adoptar medidas de igualdad transversales que garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la organización.

El programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

Objetivos generales

Objetivos específicos

Medidas

Personas responsables

Plazos de ejecución

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, y calendario para cada una de las siguientes áreas:

Acceso al empleo y Contratación

Clasificación profesional, promoción y formación

Retribución

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

## **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Será de aplicación a todo el personal de la Organización

## **VIGENCIA**

El presente Plan y su conjunto de medidas está orientado a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo de una manera progresiva y, que el carácter especial de las acciones hace que las mismas solo sean de aplicación cuando subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan conseguir, carecería inicialmente de plazo determinado de vigencia ya que está ligada a la consecución de los objetivos, si bien se entiende que su contenido deberá ser revisado y renovado bianualmente desde su firma.

# PLAN DE IGUALDAD

## **Objetivos Generales**

Integrar la Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la organización  
Integrar la perspectiva de género en la gestión de la organización.

Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas que integran la plantilla de la organización.

## **Objetivos Específicos y medidas**

### ***Acceso al empleo y contratación***

Garantizar la igualdad de trato de oportunidades en la selección para el acceso a la empresa.

Utilizar lenguaje e imágenes no sexistas en ofertas de empleo para que no vayan dirigidas a hombres o mujeres explícitamente.

En las ofertas y entrevistas se atenderá única y exclusivamente a la adaptación del perfil del candidato/a, tanto desde el punto de vista técnico, como de actitudes personales requeridas para el puesto en cuestión, sin considerar otros aspectos de contenido sexista.

Garantizar las mismas condiciones contractuales para hombres y mujeres.

Sensibilizar y formar en materia de igualdad a aquellas personas que intervienen en el proceso de selección

### ***Clasificación profesional, promoción y formación***

Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, con independencia de su origen pudieran darse en la empresa.

Garantizar posibilidad de promoción en la empresa a toda la plantilla.

Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa.

Ejecución y seguimiento de los planes de formación anuales para el mejor desempeño de los puestos de trabajo y la opción a promoción.

Informar a toda la plantilla presente y futura de la existencia del plan de igualdad, como medida para mejorar las condiciones de empleo de trabajadores/a

### ***Retribución***

Realizar seguimiento de la igualdad retributiva

A igual grupo profesional, las diferencias retributivas sólo estarán justificadas por el abono de los complementos salariales de cantidad, calidad o puesto de trabajo, así como cualquier otro expresamente establecido en la regulación convencional, y aquellos que con carácter personal tengan su justificación en situaciones derivadas de los Convenios de origen.

### ***Ordenación del tiempo de trabajo: conciliación de la vida laboral, personal y familiar***

Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal,

Flexibilidad horaria, que se traduce en abrir la posibilidad de realizar modificaciones en la organización del trabajo durante la jornada, bajo la solicitud del trabajador interesado y se adoptará por acuerdo específico sobre cada situación y cada caso, entre éste y la empresa. Siempre considerando los horarios en que la organización presta sus servicios.

### ***Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo***

Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el sexismo.

Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

## PERSONAS RESPONSABLES

Existe un **Comité de Igualdad** , que es el órgano conjunto de participación en el que se tomarán decisiones y se velará por el respeto, la publicidad y el desarrollo de todos los procedimientos y actuaciones desarrollados con objeto de preservar y crecer en el entorno de la Igualdad en la organización.

El **Comité de Igualdad** estará formado siempre por 2 personas, una persona será un componente de Dirección y la otra del área de Administración.

El Comité de Igualdad dispondrá dos reuniones ordinarias a lo largo del año, una en fecha cercana y anterior a la revisión por la dirección, otra a determinar por el propio Comité en la reunión anterior.

Se prevé la celebración de reuniones extraordinarias ante cualquier situación sobrevenida que sea considerada como suficiente para convocar el Comité

Este comité dispondrá de las facultades necesarias para el desarrollo de esta actividad y en concreto para:

Asegurar que el presente plan de igualdad se establece, implanta y mantiene de acuerdo con sus objetivos.

Velar por la vigilancia e incorporación de posibles recomendaciones de mejora.

Velar por la implicación de toda la plantilla en el correcto funcionamiento del mismo.

## PLAZOS DE EJECUCIÓN

Como se ha indicado anteriormente se vigilará la consecución de las medidas fijadas en las reuniones del **Comité de Igualdad**.