

PLAN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRE Y MUJER

2024

FUNDACIÓN CEDEL

FECHA 08 DE FEBRERO DE 2024

Plan de Igualdad:

1- Introducción:

A lo largo de la dilatada historia de la Fundación Cedel, hace más de 50 años, se ha observado que la mayoría de las personas que acuden al centro no habían tenido experiencias laborales previas, ya que procedían de centros educativos, centros ocupacionales, o bien vienen al centro tras una experiencia laboral de fracaso.

El conocimiento de lo que es trabajo en equipo, el respeto de las normas y los compañeros, las diferentes áreas que tienen las empresas y cuáles son sus funciones... Hace que tengan una visión más clara de lo que es la vida laboral y les facilite su inserción en la misma en los casos que sea posible. Todos estos aspectos consideramos que son fundamentales para una mayor integración de las personas discapacitadas en la sociedad.

La creación de esta empresa fue para fomento del empleo entre el personal más desfavorecido dentro de los colectivos de exclusión, en nuestro caso, hombres y mujeres con cualquier tipo de discapacidad.

Por este motivo el grupo principal de nuestra plantilla está integrado por personas con alguna discapacidad, abarcando psíquica, si bien, nuestra mayor demanda proviene de personas con discapacidad psíquica.

Sabemos el reto que supone el mantenimiento de puestos de trabajo en la empresa ordinaria en estos momentos. Lo que pretende la Fundación Cedel no es sólo mantener los puestos de trabajo actuales, formado por personas con discapacidad, sino seguir ampliando la plantilla, con todo lo que implica este esfuerzo.

Somos profesionales con experiencia probada como directores de distintas áreas en la empresa, con una línea profesional conocida y valorada. Constituimos una empresa moderna, dinámica y comprometida con el medio ambiente, con mucho futuro, que apuesta por la innovación y la mejora continua de procesos, cuya prioridad es su compromiso social.

2- Vigencia

El presente Plan, conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, comprendiendo que unos objetivos podrán alcanzarse antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas 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 anualmente desde su firma.

Hasta tanto no se acuerde un nuevo Plan se mantendrá el contenido de éste.

3- Objetivos:

- Integrar la Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

Específicos:

- Garantizar la igualdad de trato de oportunidades en la selección para el acceso a la empresa.
- 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.
- Promover la participación de mujeres en el desarrollo del Plan de Igualdad.

4- Destinatarios:

Todos los trabajadores de la Fundación Cedel.

5- Recursos:

Recursos humanos:

Los mandos directivos de la Fundación Cedel serán de gestionar los recursos para poner en práctica el Plan de Igualdad.

Realizado por el departamento de trabajo social.

Javier Romero Varet.

Nº Col: 25-9921