



# AURA

**CENTRO DE FORMACIÓN EMPRESARIAL**

---

## **PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

**2020-2023**

**CENTRO DE FORMACIÓN EMPRESARIAL AURA, S.L.L.**

## INTRODUCCIÓN

---

La igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres ha sido un factor clave desde los inicios del centro, teniendo siempre la entidad una concienciación especial en cuanto a su enfoque social, tanto al tratarse de una empresa de economía social, como por ser una empresa constituida por mujeres, así como la mayor parte de su plantilla. Debido a su gran concienciación, en el año 2014 se decidió recoger en un documento escrito todas las medidas llevadas a cabo por la empresa para fomentar y divulgar entre los trabajadores y trabajadoras de sus centros formativos dependientes esta filosofía de igualdad entre ambos géneros. Así pues, se constituyó por tanto el I Plan de Igualdad de la empresa, **Centro de Formación Empresarial Aura S.L.L.**, en adelante **AURA FORMACIÓN**.

Con el fin de mejorar y adecuar el II Plan de Igualdad (marzo 2016 – marzo 2019), y dados los resultados positivos obtenidos fruto de sus acciones, se procede a consolidar, mejorar e innovar las medidas. Para ello se ha elaborado el III Plan de Igualdad (abril 2020 a marzo 2023), en el cual se recogen todas estas medidas, realizándose los ajustes y correcciones que se han creído oportunos tras el análisis de las diferentes evaluaciones y añadiendo algunas acciones nuevas en determinadas áreas en **AURA FORMACIÓN**.

Este III Plan de Igualdad tiene por objeto dar continuación y mejora del anterior, prorrogado y mejorado, para que se consoliden las acciones y sean implantadas de forma eficiente. Este III Plan de Igualdad sigue la misma filosofía que el anterior, basado en el modelo del Ministerio de Igualdad del Gobierno de España.

## QUIÉNES SOMOS

---

**AURA FORMACIÓN** fue fundada en el año 2001 bajo la figura jurídica de empresa de economía social, sociedad laboral, que desde sus inicios tuvo como objetivos prioritarios, y a ellos orientó sus acciones: en la formación a trabajadores y trabajadoras ocupados/as y desempleados/as principalmente, en primer lugar para su perfeccionamiento y mejora en sus perspectivas de empleo, y en segundo lugar, para su reinserción laboral a todos los niveles de posible ocupación, sin menoscabo de las actuaciones que en materia de enseñanza no reglada se llevan a cabo a los colectivos de niños/as, jóvenes y adultos/as, de cualquier nivel educativo además de ser centro de referencia regional en formación en economía social.

A lo largo de su trayectoria, con una experiencia de más de 20 años impartiendo formación, ha recibido una gran respuesta y una positiva valoración por parte del alumnado, contando con la asistencia y seguimiento de más de 4.000 participantes en más de 900 acciones formativas. Dichas cifras avalan y certifican la gran acogida y aceptación social de la labor que, en materia de formación, lleva realizando nuestra Entidad.

En la actualidad, **AURA FORMACIÓN** dispone de cuatro sedes inscritas y acreditadas por el Servicio Canario de Empleo. Localizadas tres en Las Palmas de Gran Canaria y una de ellas en Santa Cruz de Tenerife. La totalidad de las sedes poseen certificación avalada por tercera parte, como sigue:

- Sistemas Gestión de Calidad ISO 9001:2015.
- Sistemas de Gestión Medioambiental (ISO 14001:2015).
- Modelo de Excelencia Europea EFQM 500+.
- Inscripción en el Reglamento EMAS.
- Sello de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven.
- Certificado de Accesibilidad Universal en todas sus sedes.
- Distintivo de Igualdad en la empresa 2017.

---

## CONCEPTO Y CONTENIDO

---

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y, asimismo, es un principio fundamental en la Unión Europea.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Con esta finalidad, este Plan va dirigido a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. En consecuencia, se busca que todas las partes implicadas tengan una base de negociación y acordar las medidas necesarias determinadas en la Legislación Laboral vigente.

---

## PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

---

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado en una primera fase un exhaustivo análisis de la situación real de **AURA FORMACIÓN** en materia de género, mediante diversas reuniones de trabajo con la Unidad de RR.HH., personal de diferentes unidades y el comité de dirección, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual. Este diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico, se han planteado unos objetivos de mejora, incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha mostrado puntos débiles en aspectos relacionados directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades.

Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de medidas encaminadas a paliar las áreas de mejora detectadas y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres. Así, se ha incidido expresamente en la estructura de plantilla, selección, promoción, formación, retribución, conciliación, sexismo y acoso laboral, y cultura organizativa.

Este Plan nace con el objeto de ser una herramienta efectiva de trabajo y con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en **AURA FORMACIÓN**.

El equipo de trabajo de la empresa para la elaboración del Plan de Igualdad ha estado compuesto por el comité de igualdad, cuyos miembros son: Dirección (Flora Alonso Macías y Eva Lozon Rodríguez), Personal docente y no docente (Jenifer Betancor Sosa, Jorge Álvarez Ramos, José María Pons Padilla).

---

## PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN

---

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres: El Plan de Igualdad de **AURA FORMACIÓN** que se presenta, es un conjunto ordenado de medidas que han sido adoptadas, después de realizar un diagnóstico de la situación real, 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.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de estructura de la plantilla, acceso al empleo, selección y promoción, formación y desarrollo profesional, política salarial, conciliación y corresponsabilidad, sexismo, acoso y salud laboral y cultura organizativa, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. En este sentido, **AURA FORMACIÓN** pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y retribución.

A su vez este conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas negociadas, entre empresa y la plantilla, se rige por los siguientes principios:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres.
- Incorpora la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y en todos los niveles.
- Es corrector, pero también preventivo, pretendiendo eliminar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Es dinámico, flexible, abierto a la incorporación de nuevas medidas y a cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación seguimiento y evaluación.
- Es participativo, se nutre partir del diálogo y la cooperación, así como mediante su estructura interna, que permite impulsar mejoras en los procesos de participación de la mujer en la dirección y en la toma de decisiones.
- Es transparente y garantiza el acceso de los representantes del personal, a la información sobre el plan de igualdad y la obtención de sus objetivos.

---

## OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

---

El **objetivo fundamental** de nuestro Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos aquellos procesos que llevamos a cabo en nuestra labor como entidad.

### Objetivos a largo plazo.

- Promover el cambio en la cultura de la empresa integrando el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo: selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Favorecer el acceso e incorporación de personas en riesgo de exclusión social a la Empresa.

- Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Contribuir a incrementar la presencia tanto de hombres como de mujeres en aquellos puestos, niveles y estructuras de la empresa de nula o escasa representación, eliminando toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar de todas las personas trabajadoras.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, con un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Reducir los desequilibrios detectados y prevenir posibles.
- Medir y seguir los objetivos comprometidos mediante indicadores para comprobar la consecución de estos por cada acción.

---

## PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN

---

### **Ámbito.**

Este Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de la empresa, en todos los centros formativos, que tiene establecidos, alumnado, alumnado en prácticas, con o sin beca, etc.

### **Planificación y organización.**

La empresa pondrá al servicio del Plan de Igualdad todos los medios materiales y humanos que se necesiten para su óptima implantación y el logro de sus objetivos, siendo la dirección la principal responsable de su éxito. Estos recursos serán financiados en su totalidad por **AURA FORMACIÓN**.

### **Vigencia.**

El presente III Plan tendrá una vigencia de 4 años (abril 2019 a marzo 2023). Transcurrido este plazo será objeto de revisión o actualización.

---

## ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

---

### **El Plan de Igualdad se estructura en seis áreas de análisis:**

1. Estructura de la plantilla.
2. Accesos al empleo, selección y promoción.
3. Formación y desarrollo profesional.
4. Política salarial.

5. Conciliación y corresponsabilidad.
6. Sexismo y acoso; Salud laboral y Cultura organizativa.

**Para cada una de estas áreas se define:**

- Las líneas a mejorar.
- Los objetivos a conseguir.
- Las acciones para a su consecución.
- Los indicadores para realizar el seguimiento de las acciones y el alcance de los objetivos.
- Las mejoras y el aprendizaje obtenido.

---

## **PARTES INTERESADAS**

---

A continuación, se indican las partes interesadas afectadas por el plan de igualdad, el grado de participación, sus funciones y el personal asignado y su organización.

<b>Grupos</b>	<b>Composición</b>	<b>Participación</b>
<b>Consejo Dirección</b>	Formado por 2 mujeres.	Liderazgo, voluntad y compromiso Plan de igualdad.
<b>Unidad de RRHH:</b>	Formado por 1 titulada.	Coordinación de acciones, con los diferentes colectivos. Órgano facilitador de las herramientas y documentación, análisis y seguimiento de las acciones y resultados.
<b>Representantes de los colectivos de la plantilla</b>	Miembros del personal no directivo de la Comisión de igualdad. (50% hombres y 50% mujer de ambas islas).	Propuestas del personal, asesoramiento, formación, sensibilización, participación, identificación de necesidades e intereses, fomento de buenas prácticas.
<b>Comité permanente de igualdad</b>	Búsqueda de la mayor representación geográfica por sexos, estamentos.	Comité de decisión, dialogo y participación, para viabilizar el programa de acciones del plan, con el consenso de ambas partes.
<b>Personas expertas /consultoras</b>	Personal de consultoría especializada	Apoyo y asistencia técnica
<b>Plantilla:</b>	Principal grupo implicado en el programa 33	Aplicación del plan de comunicación Plan de reuniones informativas por áreas.

### **COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD:**

Formado por las siguientes personas de forma paritaria y que se busca la representación de toda la organización de la empresa y al mismo tiempo ser un comité ágil y coordinado que impulsará:

- Información y sensibilización de la plantilla.
- Sensibilización de la plantilla.
- Realización del seguimiento y su evaluación.

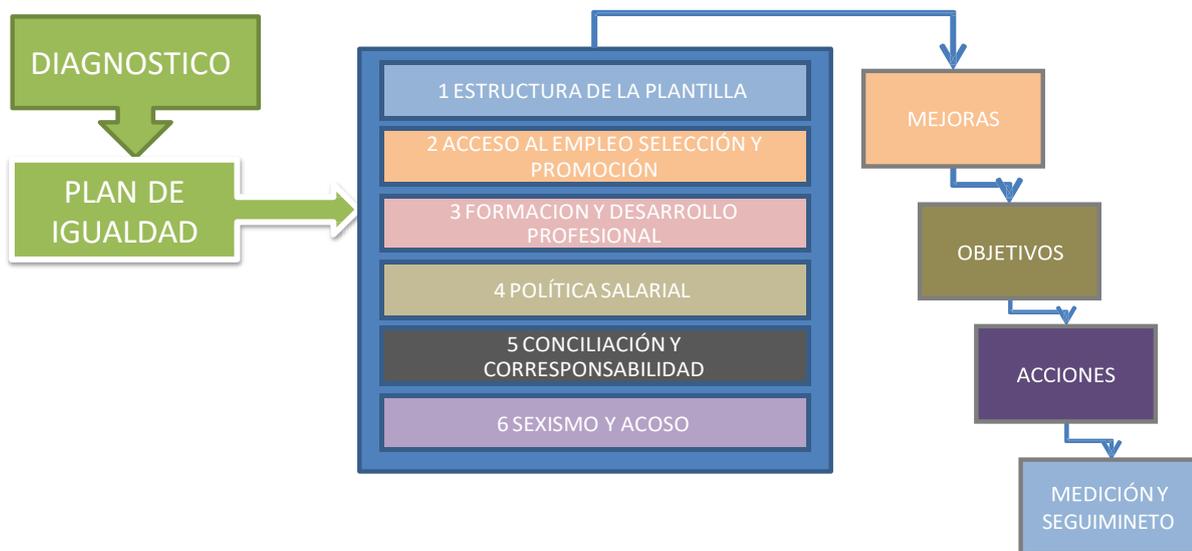
**INTEGRANTES COMITÉ DE IGUALDAD:** (Detallado en apartado de proceso de elaboración del plan de igualdad)

Dirección (1)

Subdirección (2)

Personal docente y no docente (3)

## FASES DEL PLAN



## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Para la elaboración del Diagnóstico de Situación, se han tomado en consideración los datos cuantitativos y cualitativos de diversa índole, entre los que destacan los siguientes:

- Información cuantitativa relativa a las características de la plantilla, para analizar la evolución y resultados de las políticas de igualdad en la empresa.
- Análisis de las políticas y prácticas de empleo: procedimientos de selección, formación, promoción y retribución del personal, manuales de actuación específicos, etc.
- Opiniones y sugerencias del personal aportadas mediante un cuestionario de clima laboral - Apartado de Igualdad.

Se ha prestado especial atención a las áreas donde se ha estimado conveniente avanzar para corregir las posibles discriminaciones, que fueron identificadas en el diagnóstico y otras incorporadas en la elaboración del presente plan y que afectan a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tales como:

- Ausencia de un análisis de riesgos laborales específicos asociados a la maternidad.
- Dificultades para la promoción profesional asociadas a las responsabilidades familiares.
- Feminización y masculinización de determinados puestos, departamentos y sectores.
- Uso sexista del lenguaje.

Las políticas en materia de igualdad desarrolladas e implantadas se caracterizan por su transversalidad y flexibilidad, vinculada esta última al hecho de que han intentado adecuarse, en la medida de lo posible, a las necesidades del personal.

Las áreas de mejora detectadas han sido incluidas en algunos de los siguientes apartados, así mismo se han incluido otras áreas que se consideran de interés para lograr la efectiva igualdad entre mujeres y hombres en **AURA FORMACIÓN**.

El listado de áreas y sus correspondientes aspectos a mejorar son considerados como prioritarios.

Como resultado de dicho análisis, cuantitativo y cualitativo, se extraen las siguientes conclusiones del diagnóstico de situación, por medio de las áreas específicas que se han identificado como prioritarias y, por lo tanto, son de obligado tratamiento en este Plan de Igualdad, introduciendo mejoras tras conocer, la situación real de nuestra empresa en igualdad de oportunidades, entre mujeres y hombres.

---

## 1 ÁREA - ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

---

### RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO:

#### Equilibrio entre hombres y mujeres.

A la vista de los datos sobre la estructura de la plantilla de los centros formativos y partiendo de la distribución entre mujeres y hombres, cabe destacar que la plantilla tiene una presencia superior de trabajadoras que de trabajadores. La plantilla responde a la distribución del sector de la formación que está muy feminizado actualmente se sitúa en 66,66% de mujeres y 33,33% de hombres, aun así, está mejorada respecto a la media del sector 80% mujeres y 20 % hombres, se ha venido trabajando para igualar las condiciones a los trabajadores y trabajadoras.

Resaltamos que la recepción de solicitudes de trabajo supera esta superioridad de 74% solicitudes de mujeres y 26% solicitudes de hombres.

#### Política de contratación.

La contratación temporal afecta más a las mujeres que a los hombres (72,72% y 27,27 % respectivamente, del 66,66% del personal contratado sobre el total de la plantilla total).

En cuanto a la contratación de carácter temporal, ésta ha incidido en los años 2016-2019 mayoritariamente sobre las mujeres, dentro del colectivo no docente: este aspecto es altamente significativo, por lo que hay que tener en cuenta la temporalidad en **AURA FORMACIÓN**, dado que este modelo de contrato les afecta básicamente, por ser áreas donde las mujeres tienen una mayor representación.

#### Segregación ocupacional femenina.

Existen un número superior de unidades funcionales con mayor presencia de trabajadoras, dirección, recursos humanos, orientación laboral, prácticas en empresas y compras – contrataciones (60% de trabajadoras frente al 40% de hombres), frente a formación (70,58 de trabajadoras frente al 29,41% de hombres), finalizando con los servicios de apoyo (100% de trabajadora).

### **Segregación ocupacional masculina.**

No existe mayor presencia de hombres en ninguna unidad.

### **Segregación vertical.**

En relación con la segregación vertical se detallan los siguientes aspectos:

-En los Niveles 1 y 2, se aprecia falta de paridad en los niveles de Dirección (100%) mujeres y frente los mandos intermedios (50% hombres frente al 50% de mujeres los mandos intermedios). Sin embargo, es mayor la presencia de mujeres que de hombres en el nivel de personal adjunto y de apoyos a las unidades.

-En el Nivel 3 Gestión y 4 Generales, área no docente, hay más trabajadoras que trabajadores (un 62,5 % frente a un 37,5 %).

-En el área docente Nivel 5, donde hay una mayor presencia de mujeres (70,58%) frente a hombres (29,41%).

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar.

### **Aspecto a mejorar.**

Mejorar la distribución igualitaria de la Plantilla.

### **Objetivo.**

1. Equilibrar la presencia femenina o masculina en todos los ámbitos de la empresa, evitando discriminaciones y prestando especial atención en aquellos puestos que están infra-representados.

### **Acciones.**

1.1. Identificar los mecanismos y procedimientos con los que se reproduce la segregación ocupacional, diversificando las opciones profesionales de hombres y mujeres dentro de la empresa.

1.2. Utilizar mecanismos de recogida y sistematización de datos segregados por sexo de la plantilla por categoría laboral, área o departamento de trabajo, en los procesos de entrega de currículum, selección y contratación del personal.

1.3. Adecuar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representación.

1.4. Reformular las descripciones de los requisitos de los puestos de trabajo, los nombres utilizados para designar los puestos, con independencia de quien los ocupa.

### **Indicadores de seguimiento.**

1.1.1. Realización e implantación de los procesos de contratación, promoción y guion de entrevistas.

1.1.2 Personas contratadas con guía / contratos totales.

1.2.1. Nivel de realización: Tabla de recogida y sistematización de datos.

1.3.1. Porcentaje de mujeres y hombres de la plantilla total anual y porcentaje por unidades.

1.3.2. Percepción de las personas trabajadoras respecto al compromiso de la dirección con relación a la igualdad de oportunidades según sexo, área y antigüedad.

1.4.1. Porcentaje de puestos del organigrama revisados, requisitos neutros y en lenguaje no sexista.

**Personal responsable.**

Dirección Comité de igualdad.

Responsables de unidad.

---

## **2 ÁREA - ACCESO AL EMPLEO SELECCIÓN Y PROMOCIÓN**

---

### **RESUMEN DE LOS RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO:**

Cabe destacar que de las observaciones de la incorporación de personal femenino a la empresa destacamos:

#### **Selección.**

-En la empresa existen puestos o unidades especialmente feminizados como son: Consejo de administración, administración y personal de apoyo. La explicación de la empresa al respecto es el mayor número de mujeres en el mercado laboral que cumplen este perfil, por lo que en los procesos de selección son elegidas con mayor probabilidad, al ser un sector altamente feminizado.

-Existen puestos masculinizados como son los mandos intermedios. La explicación de la empresa al respecto es el de facilitar los accesos a los hombres, siendo estos puestos donde se ha obtenido un mayor equilibrio en el acceso entre hombres y mujeres, en el mercado laboral que cumplen este perfil.

#### **Promoción.**

Las trabajadoras y trabajadores de **AURA FORMACIÓN**, por lo general, se encuentran promocionadas manteniendo un riguroso equilibrio en los mandos intermedios, dado que se ofrecen las mismas ventajas entre sexos para ocupar estos puestos, eliminando las dificultades del puesto, en cuanto a dedicación, compensaciones horarias, banco de horas, etc. En general, se intenta conciliar las características del puesto con la vida familiar y personal.

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar.

#### **Aspecto a mejorar.**

Fomentar una cultura de igualdad asegurando el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Mejorar el sistema de promoción igualitario, acompañado con medidas de conciliación, que se adecue al perfil del profesional promocionado.

### **Objetivos.**

2A. Evitar cualquier posible discriminación por razón de sexo, que pueda tener lugar en el proceso de reclutamiento, sensibilizando y orientando a las personas que participan en los procesos de reclutamiento en los principios de igualdad de oportunidades.

2B. Identificar cada uno de los impedimentos o dificultades con que se encuentran las mujeres y hombres de la empresa para promocionar, consiguiendo una mayor presencia paritaria en los distintos niveles de responsabilidad y en los puestos de decisión.

### **Medidas.**

2.1. Diseñar el procedimiento de selección (formularios, entrevistas, pruebas de acceso) teniendo en cuenta las desigualdades de partida entre hombres y mujeres. Proceso de selección, reclutamiento y acceso al empleo independiente y equilibrado basado en las competencias profesionales idóneas para el puesto, eliminando aspectos personales en el proceso.

2.2. Los anuncios y criterios de selección no contendrán requisitos, que, sin ser relevantes para el ejercicio del trabajo, impidan presentarse ni seleccionar a personas de un género determinado.

2.3. Revisar la redacción de las demandas de empleo mediante la comunicación, que lleguen por igual a ambos sexos y formularlas en un lenguaje no sexista.

2.4. Revisión de los sistemas de promoción para evitar las barreras que impiden el acceso de las mujeres a determinados puestos atendiendo a los requerimientos, funciones y responsabilidades del puesto y no del sexo o la persona.

2.5. Incluir en el paquete de medidas de conciliación aquellas que faciliten la compensación por la mayor dedicación, que posibilite el ascenso del personal.

2.6. Análisis anual, por sexos, de las promociones internas.

### **Indicadores de seguimiento.**

2.1.1. Porcentaje de mujeres y hombres que han presentado candidaturas de selección.

2.2.1. Porcentaje de convocatorias de selección con anuncios sin criterios discriminatorios / anuncios totales.

2.3.1. Nivel de realización de las revisiones de la comunicación interna adecuado a un lenguaje no sexista.

2.4.1. Promoción interna por sexo / distribución por sexos general.

2.5.1. Porcentaje de medidas incluidas en el plan de conciliación que posibilitan el ascenso.

2.6.1. Porcentaje de mujeres y hombres de la plantilla total anual y porcentaje de promociones internas.

2.6.2. Nivel de satisfacción de las preguntas relacionadas con la aplicación del plan y su impacto.

### **Personal responsable**

Dirección Comité de igualdad.

Responsables de unidad.

### 3 ÁREA - FORMACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL

#### RESUMEN DE LOS RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO:

La política de formación viene recogida en el proceso de gestión de RRHH del manual del sistema de gestión integrado. De forma anual, la responsable del SGI realiza el plan de formación y prevé las acciones de sensibilización ambiental no presenciales. Este plan de formación y sensibilización, se realiza sobre la base de los resultados de:

- El análisis de las fichas de evaluación del desempeño del personal, por las que se estiman las carencias de cada persona en el desarrollo de sus funciones con el objetivo de mejorar sus capacidades.
- La modificación y/o ampliación de los procesos de trabajo, en cada caso.
- La revisión de la estrategia de la unidad, que lleva implícito acciones de formación y sensibilización de nueva incorporación, tal como el plan de igualdad.
- Los aspectos ambientales significativos.
- Las buenas prácticas ambientales en el desarrollo de las operaciones.

Este modelo de formación que se incluye dentro del plan es impartido de forma interna o externa.

La valoración del Plan de Formación anual de **AURA FORMACIÓN** es altamente positiva, en cuanto a la formación externa, manifiesta una dificultad en la asistencia a la Formación, dado que en general la formación se lleva desde Gran Canaria y desplazar a personal para participar en ellas es costoso y poco viable, por lo que se realizan otras fórmulas formativas: E Learning, videoconferencias, formación a distancia. En cuanto a la formación interna se mantiene de forma ininterrumpida y continua, en las dos islas, al contar con profesionales capacitados para su desempeño en todas las sedes formativas, o se realiza a través de videoconferencia.

Si bien, cabe destacar que el porcentaje de formación recibida expresadas en horas en el periodo 2018 - 2019 por parte de mujeres es de 72.33% y las de los hombres de un 27.67 %. Expresadas en número de participantes del mismo periodo es de 68.18% mujeres y 31.82 % hombres.

Esto se debe simplemente a un factor puramente estadístico dado que el porcentaje de mujeres en la plantilla es superior al de hombres. La formación se ha llevado a cabo en horario laboral.

El personal en un 35,71% de la plantilla tiene formación certificada en igualdad y el 100% tiene formación interna específica sobre Igualdad de Género. Concretamente, el curso de 30 horas "Sensibilización en igualdad de oportunidades", impartido por Euroinnova Formación, SL, homologado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

- *Curso 2019: Sensibilización en Igualdad de Oportunidades: esta formación fue impartida por Qualitor Consultores. 8 horas de formación por 16 empleadas/os: 128 horas en total. Propuesta su repetición de esta formación para el año 2020 a 8 empleadas/os 64 horas.*

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar.

## **Aspecto a mejorar.**

Formación en Igualdad de Oportunidades.

## **Objetivos.**

3A. Potenciar la inclusión de una perspectiva de género en la actividad formativa, a la plantilla, alumnado y grupos de interés en general.

3B. Formar a toda la plantilla en la sensibilización y concienciación de la igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de género, origen y situaciones personales de discapacidad.

3C. Facilitar la formación en general a todo el personal, identificando los impedimentos o dificultades con que se encuentra el personal de la empresa para realización de la formación, consiguiendo una mayor presencia proporcional de mujeres en las acciones formativas, en todos los distintos niveles de responsabilidad y puestos, a través de medidas que faciliten su participación.

3D. Programar la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, flexibilizando horarios y lugares que permitan facilitar la asistencia a todo el personal.

## **Medidas.**

3.1. Realizar plan de formación continua para toda la plantilla que incluya la perspectiva de género.

3.2. Establecer la formación continua del personal en horario laboral. Cuando no fuera posible realizarla dentro de la jornada, buscar otras alternativas como combinar la presencial con la formación a distancia, determinar los horarios de formación a las jornadas matinales facilitar la conciliación de responsabilidades familiares o personales.

3.3. Incluir en todos nuestros cursos de formación al alumnado, tanto para personas desempleadas, ocupadas como privados, un módulo de sensibilización contra la discriminación y de igualdad de oportunidades.

3.4. Programar la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, flexibilizando horarios y lugares que permitan facilitar la asistencia a todo el personal.

3.5. El personal tendrá derecho, además de realizar la formación identificada por la empresa, el poder acceder a formación gratuita que sea de su interés personal, a través de nuestra plataforma de formación on-line y la plataforma propia de la empresa.

## **Indicadores de seguimiento.**

3.1.1. Porcentaje de plantilla con formación con perspectiva de género.

3.2.1. Porcentaje horas de formación en horario laboral / total horas de formación.

3.3.1. Porcentaje de charlas y acciones de sensibilización en materia en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sobre el total de acciones formativas. 100%.

3.4.1. Porcentaje de personal programado en planes de formación / personal que realiza las acciones formativas programadas.

3.5.1. Porcentaje de formación gratuita realizada / formación realizada.

**Personal responsable**

Dirección Comité de igualdad.  
Responsables de unidad.

---

## 4 ÁREA - POLÍTICA SALARIAL

---

### RESUMEN DE LOS RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO:

**AURA FORMACIÓN** con carácter anual analiza los diferentes puestos y logros en función de los objetivos estratégicos, operativos de área y personales, realizando subidas moderadas en número no definido de miembros, compensando diferencias respecto al costo de la vida y promocionando una remuneración equitativa de acuerdo con sus obligaciones y responsabilidades asignadas, no existiendo diferencias significativas en materia de igualdad en su aplicación, ni existen evidencias reales de diferencias económicas fuera de los criterios fijados.

Una vez analizados los salarios mensuales brutos más factor variable, conviene destacar que, en el equipo directivo, compuesto por mujeres, se evidencian diferencias motivadas en función del grado de responsabilidad de sus actividades. Las remuneraciones de los mandos intermedios son uniformes en cuanto a cuantía por sexos, manteniéndose estable las remuneraciones del personal administrativo y de apoyo, en cuanto a su asignación por sexos. Se destaca también la ayuda a la formación, al negociar con determinadas trabajadoras responsabilidades y tareas de mayor responsabilidad.

#### Aspecto a mejorar.

Disponer de una estructura retributiva y de la estructura salarial transparente, incluyendo la definición y las condiciones de todos los elementos, pluses o complementos del sector o de la empresa.

#### Objetivos.

- 4A. Definir de forma clara, objetiva y neutra los conceptos variables de las retribuciones.
- 4B. Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria, evitando discriminaciones de género en las retribuciones.

#### Medidas.

- 4.1. Mantener una estructura retributiva clara y transparente, a fin de facilitar su control anti discriminatorio, incluyendo la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales.
- 4.2. Realizar anualmente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres, analizando retribuciones fijas y complementos salariales y desagregando los datos por grupos profesionales y relación entre las retribuciones, por sexos, categorías, personal directivo y clasificaciones profesionales.
- 4.3. Mejorar las condiciones económicas al personal menos favorecido a nivel de convenio, que afecta de forma mayoritariamente a las mujeres.
- 4.4. Garantizar la igualdad de trato y de valoración de los criterios de evaluación y determinación de los resultados y logros en función de los objetivos estratégicos, operativos, de área y personales a fin de que las subidas reglamentarias y por consecución de objetivos sean transparentes e imparciales.

### **Indicadores de seguimiento.**

- 4.1.1. Número de mujeres y de hombres entre las personas a las que se les ha subido el salario en los últimos dos años y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.
- 4.2.1. Niveles de realización de análisis retributivo de la plantilla a periodos fijados.
- 4.3.1. Incremento salarial medio de las mujeres e incremento salarial medio de los hombres.
- 4.4.1. Grado de satisfacción del personal por las remuneraciones recibidas y los objetivos cumplidos en el periodo.

### **Personal responsable**

Dirección Comité de igualdad.  
Responsables de unidad.  
Responsable de RRHH.

---

## **5 ÁREA - CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD**

---

### **RESUMEN DE LOS RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO:**

En **AURA FORMACIÓN** la conciliación entre el empleo y las responsabilidades familiares no representa un grave problema para el personal y alumnado, dado que la asunción de cargas familiares de sus miembros y la flexibilidad y distribución horaria se encuentran implantadas, se realiza de forma sistemática y se tienen herramientas para su adecuación y así satisfacer en lo posible a todas las partes.

Asimismo, hay que destacar un firme propósito por parte de la empresa ayudando a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la empresa, siempre dentro de las posibilidades y exigencias de la propia actividad formativa.

Sin embargo, es importante señalar que:

Existe sobrada evidencia en el aumento de solicitudes, para la acogida de medidas de conciliación, por parte de los trabajadores masculinos de la entidad; ocasionada por una amplia oferta de medidas y permisos, adecuada las necesidades de la plantilla.

Las medidas de conciliación son conocidas por la plantilla, por varios motivos, su participación en el diseño y propuesta para su aprobación y el reflejo de las mismas en los reversos de las solicitudes de los permisos, si bien se está poniendo de manifiesto el actual uso de ellas por ambos sexos, mientras que antes eran utilizadas fundamentalmente por las trabajadoras mujeres antes de la puesta en marcha del plan.

Las medidas han sido el fruto del análisis de las necesidades personales y de la franja de edad predominante, con el fin de adecuarlas a las más demandadas por la mayoría de la plantilla y evaluando y midiendo los efectos de las mismas, a fin de su mejora continua. Revisión: cuadro en dos años.

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar.

### **Aspecto a mejorar.**

Flexibilidad de la trayectoria laboral.

### **Objetivos.**

5A. Impulsar a través de la organización la corresponsabilidad de la empresa y de toda la plantilla para la conciliación de la vida laboral, familiar y privada, asegurando que las medidas de flexibilidad dentro de la trayectoria laboral no tengan consecuencias negativas para el personal.

5B. Dotar a la plantilla de recursos que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

### **Medidas.**

5.1. Elaboración de un catálogo de medidas de conciliación sobre los derechos de la vida personal, familiar y laboral y sobre las existentes en la empresa que mejoran la legalidad, adecuado a las necesidades del personal, así como su difusión a todo el personal.

5.2. Análisis anual de la viabilidad de implantación de medidas de flexibilización en el espacio de trabajo hasta la vigencia del presente Plan.

5.3. Implantar un sistema de recogida de peticiones que permita recopilar información sobre cuántos empleados y empleadas se acogen a las diferentes medidas de conciliación existentes.

5.4. Se propiciará concretamente la igualdad de obligaciones para el cuidado de las personas dependientes y la sensibilización en materia de responsabilidades familiares y un reparto equilibrado de tareas.

5.5. La empresa comunicará por escrito y de manera motivada, en un plazo establecido, la resolución de las solicitudes de permisos en materia de conciliación.

5.6. Mejoras en la conciliación, siempre salvando las debidamente reglamentarias por la legislación aplicable y por acuerdos y/o convenios que sean de aplicación.

5.7. Facilitar las medidas de reducción de la jornada laboral.

### **Indicadores de seguimiento.**

5.1.1. Nivel de realización e implantación del catálogo de medidas de conciliación.

5.2.1. Número de mujeres y de hombres acogidas a las medidas de conciliación, utilizadas por ambos sexos

5.3.1. Índice de conocimiento de las medidas destinadas a compatibilizar el tiempo laboral y personal.

5.4.1. Personas con horario flexible y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.

5.5.1. Autorización de solicitudes / solicitudes realizadas o casos detectados.

5.6.1. Numero de mejoras obtenidas fuera de la aplicación legal en materia de conciliación.

### **Personal responsable**

Dirección Comité de igualdad.

Responsables de unidad.

---

## 6 ÁREA - SEXISMO Y ACOSO

---

### RESUMEN DE LOS RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO.

En **AURA FORMACIÓN** cuando hablamos de área de sexismo y acoso, nos estamos refiriendo a la prevención de las posibles discriminaciones laborales y personales en el entorno del trabajo, así como la prevención de acoso sexual o por razón de sexo.

Se revisa de forma permanente el lenguaje a nivel de comunicación externa. Sin embargo, no es así en el ámbito interno pues queda mucho trabajo por hacer (se estima a nivel de material didáctico un 40% de cumplimiento). Esto es debido a la reciente incorporación de muchos de los docentes, que, al ser personal externo, no han recibido la formación adecuada ni con la intensidad deseada para obtener resultados más inmediatos y de mayor eficacia en la respuesta.

Se amplía y/o cambian las imágenes utilizadas para conocer la realidad, revisando que las mismas estén alejadas de los estereotipos marcados en el tiempo, tanto para la promoción de los cursos masculinizados o feminizados, como para la promoción en el empleo del alumnado o de nuevas incorporaciones en los centros, mediante el empleo de un lenguaje inclusivo y unas imágenes no sexistas.

**AURA FORMACIÓN** cuenta con medidas para la detección de riesgos específicos de las mujeres en materia de salud laboral.

#### Aspecto a mejorar.

Prevención del sexismo y el acoso en la organización.

#### Objetivos.

6A. Prevenir las posibles discriminaciones laborales por acoso sexual o por razón de sexo, estableciendo un plan de acciones para estos casos.

6B. Mejorar la sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

6C. Prevenir las posibles discriminaciones laborales por acoso sexual o por razón de sexo, mejorando y manteniendo el plan de acciones establecido para estos casos.

6D. Facilitar los medios necesarios para la igualdad en las condiciones de salud laboral, evitando aquellas condiciones laborales que puedan afectar a la salud y al bienestar físico y psíquico en los puestos de trabajo.

#### Medidas.

6.1. Mejorar, aprobar y difundir el protocolo de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

6.2. Realizar campañas de sensibilización sobre la violencia de género dirigidas a la plantilla y alumnado.

6.3. Elaborar y difundir Manual de lenguaje no sexista y Manual para un uso sexista en las imágenes.

6.4. Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas para que no sea sexistas.

6.5. Difundir a nuestras empresas proveedoras la guía de utilización del lenguaje no sexista y de las imágenes para que sean de aplicación en aquellos procesos que son servidos por entidades externas

6.6. Elaborar y difundir el código de conducta y buenas prácticas en materia de igualdad de género.

6.7. Detectar y evitar condiciones de trabajo teniendo en cuenta que los riesgos pueden ser diferentes en función del sexo de las personas.

## Indicadores de seguimiento.

6.1.1. Número de mujeres y hombres asistentes a las acciones de sensibilización.

6.2.1. Numero de campañas realizadas cada año.

6.3.1. Alcanzar el 100% en el año 2021: porcentaje de documentación externa para que tenga una redacción inclusiva y no sexista.

6.4.1. Alcanzar el 100% en el año 2021: porcentaje de documentación interna para que tenga una redacción inclusiva y no sexista.

6.5.1. Alcanzar el 20 % en el año 2021: número de proveedores con colaboración de en igualdad /proveedores totales.

6.6.1. Nivel de realización y difusión de código de conductas y prácticas en materia de igualdad de género.

6.7.1. Número de acciones de mejora de las condiciones laborales específicas por sexos de las personas.

### Personal responsable

Dirección Comité de igualdad.

Responsables de unidad.

---

## GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

---

### EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

La evaluación tiene por objeto valorar la adecuación de las medidas realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente. Para ello **AURA FORMACIÓN** evaluará el cumplimiento de los objetivos y resultados previstos, el grado de satisfacción de las destinatarias y los destinatarios de las medidas, así como si ha sido adecuado el desarrollo de las mismas.

La empresa evaluará los siguientes aspectos:

- Las medidas realizadas y los objetivos propuestos: Comprobar si el Plan ha sido aplicado a la empresa, si los objetivos han sido adecuados y las medidas son coherentes con los objetivos marcados.

- Los recursos asignados y la puesta en marcha de las medidas: Revisar si éstas han respetado el cronograma, si la infraestructura es adecuada y si se ha ajustado al presupuesto establecido.

### COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Con el fin de hacer realidad la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad, se constituyó la Comisión de Igualdad de Oportunidades, que se reúne, al menos semestralmente o cuando las circunstancias lo requieran.

En dicha comisión se presentará la información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en los diferentes niveles profesionales, así como, las medidas adoptadas para fomentar la igualdad en **AURA FORMACIÓN**.

La Comisión será la encargada de velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad de **AURA FORMACIÓN**, para lo que, de manera anual, y con el fin de corregir posibles desajustes en su ejecución o en el logro de sus objetivos, se realizará una evaluación de seguimiento.

## **FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.**

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, identificando ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.
- Ser informada del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan de Igualdad ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del plan.
- 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.

## **PLAN DE COMUNICACIÓN.**

El objetivo del Plan de Comunicación es informar al personal del plan de igualdad, sus medidas, objetivos y metas, así como la colaboración y responsabilidad que cada trabajador y trabajadora, tiene para la adopción de medidas y consecución de metas conjuntas.

## **REFERENCIAS NORMATIVAS**

- *Constitución Española de 1978 (C.E.) – Art. 1.1; art. 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1 y art.53.2.*
- *Estatuto de los Trabajadores (ET) – Art. 4.2 c), d), e); art. 50.1 a) y c); art.54.2 c).*
- *Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre los hombres y las mujeres 3/2007 (art. 7).*
- *Resolución de 14 de junio de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada.*

***La evaluación del plan se realiza a través de las FICHAS DE LAS MEDIDAS. CONTROL Y SEGUIMIENTO DEL PLAN.***