

PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA
CENTRO DE FORMACIÓN EMPRESARIAL
AURA SL



2025-2029

PLAN DE IGUALDAD DE CENTRO DE FORMACIÓN EMPRESARIAL AURA SL

INTRODUCCIÓN

El **CENTRO DE FORMACIÓN EMPRESARIAL AURA S.L.**, es una entidad dedicada al desarrollo, impartición y comercialización de una amplia oferta de enseñanza en Formación Profesional para el Empleo de carácter privado, a través de centros formativos de titularidad privada, colaboradores con el Servicio Canario de Empleo (SCE) y SEPE y acreditados para impartir Formación Profesional para el Empleo, conducente a la obtención de Certificados de Profesionalidad, incluidos en el Fichero de Especialidades Formativas del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y especialidades no conducentes a certificados de profesionalidad e idiomas. Concreta su ámbito de actuación territorial en la Comunidad Canaria, concretamente en las islas de Gran Canaria y Tenerife.

Desde sus inicios, **CENTRO DE FORMACIÓN EMPRESARIAL AURA S.L.** tiene como objetivos prioritarios el desarrollo de la formación de las personas trabajadoras ocupadas y desempleadas, para mejorar las perspectivas de empleo de las primeras y lograr la reinserción laboral de las segundas, a todos los niveles posibles de ocupación, sin menoscabo de las actuaciones que, en materia de enseñanza no reglada, se llevan a cabo a colectivos privados.

Nuestra trayectoria comenzó en 2001 con especial dedicación a la impartición de clases de apoyo para alumnos/as de infantil, primaria, secundaria y universidad, así como la preparación de oposiciones para el cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias. Gracias al crecimiento cualitativo y cuantitativo alcanzado por nuestra empresa, el Gobierno de Canarias nos concedió la acreditación para impartir diversas especialidades formativas para el Servicio Canario de Empleo (SCE), destinadas a iniciar, cualificar o especializar a personas desempleadas, con el fin de facilitar su inserción en el mercado de trabajo, y también a los trabajadores/as ocupados/as para su perfeccionamiento y mejora en sus perspectivas de empleo.



Con el fin de lograr una mejora continua hemos ido adaptando nuestra oferta formativa a las necesidades del mercado laboral, adaptando planes de estudios a las necesidades de las empresas y entidades que lo requieran y, garantizando el mejor servicio posible, gracias a la cualificación del profesorado y al respaldo de las tecnologías más actuales.

Nos hemos especializado en la gestión y ejecución integral de planes de formación, acreditando una gran experiencia tanto en la planificación como en el desarrollo y la evaluación de los mismos. La asistencia y seguimiento de los cientos de cursos impartidos, formando a miles de participantes en diferentes especialidades, avalan y certifican la gran acogida y aceptación social de la labor que en materia de enseñanza no reglada llevamos realizando.

La asistencia y seguimiento de más de 6.000 participantes en más de 1.300 acciones formativas avalan y certifican la gran acogida y aceptación social de la labor que en materia de formación en enseñanza no reglada, lleva realizando nuestra Entidad. Todo lo conseguido hasta ahora ha sido posible gracias a las aportaciones de cientos de profesionales, personal trabajador y profesorado que han participado en nuestras actuaciones a lo largo de estos 24 años, dejando la impronta de su buen hacer a su paso. Creemos firmemente que el gran patrimonio de nuestra empresa son las personas que trabajan o han trabajado en la institución. El liderazgo empresarial y el éxito de **CENTRO DE FORMACIÓN EMPRESARIAL AURA S.L.** se debe, sin duda, a la amplia y enriquecedora plantilla de personas que ha conformado y conforma sus recursos humanos.

A día de hoy mantenemos la misma ilusión y fuerza del primer día, intentando ir siempre un paso por delante de la demanda social en materia docente, tecnológica, metodología y la excelencia en el servicio prestado, que avalan nuestra reputación, ofreciendo una formación de calidad con total entrega a un proyecto pedagógico sinérgico tremendamente ilusionante, que abarca distintas áreas de formación y centrado en la formación permanente y la inserción de calidad, para ofrecer profesionales de distintos sectores a la sociedad.



En línea coherente con sus objetivos, **CENTRO DE FORMACIÓN EMPRESARIAL AURA S.L.** defiende y propugna, a través de los servicios presentados:

- **Formación orientada al empleo**, a través del impulso llevado a cabo en la gestión de prácticas, agencias de colocación y sus niveles de inserción laboral.
- Un **sistema de enseñanza personalizado**, con especial atención a los procesos y evolución del aprendizaje, aplicando un enfoque práctico y orientación hacia la empleabilidad, con profesorado experto, preparación, experiencia y acreditación didáctica.
- **Tutoría personal presencial**, por medio de la cual el alumnado recibirá desde el primer día hasta que finalice el curso, una atención individualizada.
- **Realización de prácticas en empresa e inscripción en la Agencia de Colocación**, durante el curso o al finalizar el mismo, el alumnado podrá realizar prácticas en más de 62 empresas y 74 puestos de trabajo, con posibilidades reales de inserción laboral.
- **Servicio de asesoramiento y orientación**. Esta prestación opcional, tanto en las prácticas como en la búsqueda de empleo, se realiza a través del seguimiento continuado posterior al curso.
- **Concepción de que las personas son clave de la organización**. Contando con un equipo de profesionales que desarrollan y evalúan las acciones formativas de forma continua, con el fin de garantizar la calidad, eficacia, actualización y aplicabilidad de sus acciones formativas.
- **Formación en sintonía con la realidad empresarial social y laboral de su entorno socioeconómico**, tal y como queda recogido en la Visión.
- **Formación de calidad, sustentada en el modelo EFQM y las certificaciones del Sistema de gestión integrado** compuesto por: **ISO 9001:2015** Sistemas de Gestión de la Calidad, **ISO 14001:2015** Sistema de Gestión Ambiental, **ISO 27001:2023** Sistema de Seguridad de la información e **ISO 45001:2023** Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, inscripción en el **Reglamento EMAS**, Certificado de

del

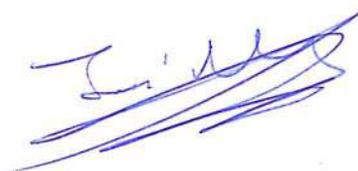
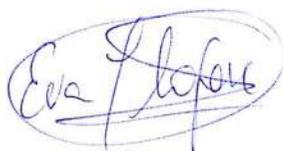
[Handwritten signature]

[Handwritten signature: Fernando Alonso]

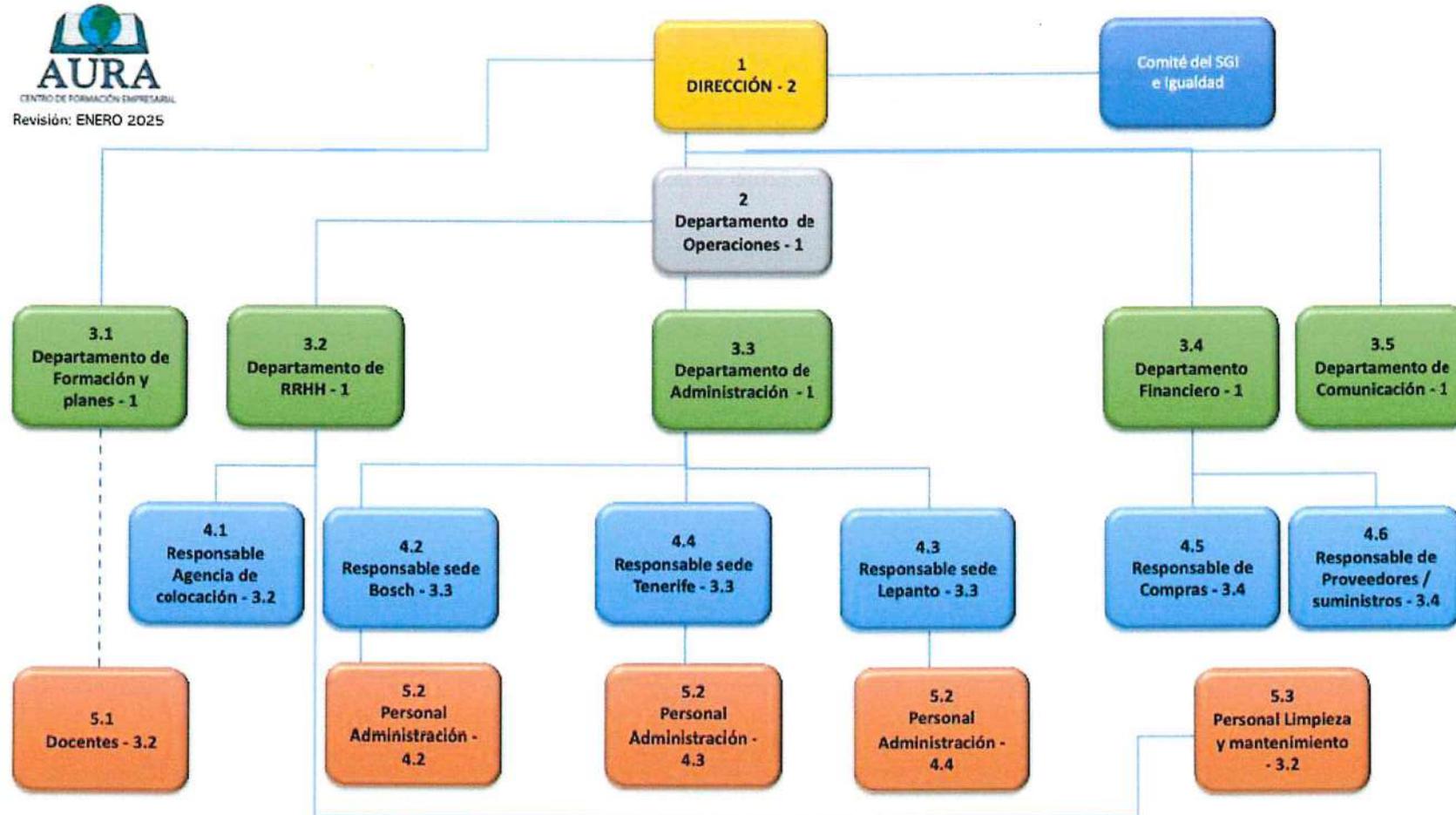
[Handwritten signature]

Accesibilidad Universal en todas sus sedes, **Distintivo de Igualdad** en la empresa 2017, Sello de **Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven**, **Plan de Igualdad** vigente, registrado en REGCON.

- **Formación acreditada, actualizada y adaptada a los certificados de profesionalidad** acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.
- **Por el seguimiento continuado posterior al curso:** Al alumnado, antes, durante y principalmente una vez finalizados los cursos, se les ofrece un servicio (opcional) de asesoramiento y orientación, tanto en las prácticas como en la búsqueda activa de empleo.



ORGANIGRAMA



de/s

[Handwritten signature]

[Handwritten signature: Fernando Alonso]

[Handwritten signature]

MARCO LEGAL

La Constitución Española proclama en sus primeros artículos el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por orden expositivo las referencias principales son:

En el artículo 9.2 dice: “Corresponde a los Poderes Públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

Por su parte el artículo 10.2 dice que “Las Normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce, se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las materias ratificados por España”.

También el artículo 14 explicita: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición personal o social”.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que se autodefine como una “ley-código” que no solo sienta principios y pautas en su articulado de gran relevancia institucional sino que en las Disposiciones Transitorias introduce aspectos concretos y prácticos en orden al mundo del trabajo que generan modificaciones sustanciales en el Estatuto de los/as Trabajadores/as, en la ley de la Seguridad Social, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en la Ley de Procedimiento Laboral, en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social y en normativas de inferior rango pero que afectan a temas tan trascendentes como las contrataciones.

Además, se debe tener en cuenta las modificaciones introducidas por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación.

En este sentido cabe destacar lo estipulado en la Ley 3/2007 en su artículo 45, en el que se especifica que las empresas están obligadas a

del 





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 la plantilla en la forma que se determine en la legislación laboral.

Y por último las correspondientes al desarrollo normativo que ha traído consigo la publicación de los Reales Decreto como 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Y el RDL 902/2020, De igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Y por último, el artículo 55.3 de la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de la plantilla de Centro de Formación Empresarial Aura SL, incluidas las personas responsables y de la dirección.

El ámbito de aplicación territorial será la Comunidad Autónoma de Canarias.

Centro de trabajo en:

Ramón y Cajal, 3, Santa Cruz de Tenerife

Paseo Tomás Morales, 8, Las Palmas de Gran Canaria

La vigencia del plan será de cuatro años. Desde el 7 de marzo del año 2025 hasta el 6 de marzo del 2029, para la evaluación, negociación y elaboración del siguiente plan de igualdad.

COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión Negociadora es la estructura paritaria (Empresa y Representante Legal de los Trabajadores) referente para el proceso de negociación e integración de la igualdad en la empresa, por lo que es fundamental que la plantilla conozca de su existencia y composición



para que puedan trasladar las necesidades y sugerencias que pudieran darse a lo largo de todo el proceso.

Integrantes Comisión Negociadora

Suscriben este Plan de Igualdad de la empresa Centro de Formación Empresarial Aura SL:

En representación de la empresa	
Flora Alonso Macías, con DNI ***0779**, dirección y recursos humanos	Eva Yolanda Lozon Rodríguez, con DNI ***3440**, dirección y recursos humanos
En representación de las personas trabajadoras	
José María Pons Padilla, con DNI ***1222**, delegado de personal de Gran Canaria	Carmen Delia Torres Sánchez, con DNI ***6925**, delegado de personal de Tenerife

Objetivo de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

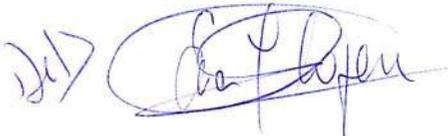
Dar seguimiento al cumplimiento del Plan de Igualdad acordado y evaluar su impacto en la mejora en materia de igualdad en la empresa.

Las funciones de la Comisión Negociadora

Las establecidas en el RDL 6/2019 de 1 de marzo de 2019, modificativo de Artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 y de posteriores Planes de Igualdad. Así como el RDL 901/2020, de 13 de octubre de 2020.

Además, realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan, que aglutinará las conclusiones para la evaluación y seguimiento del vigente plan de igualdad:

- Establecer unas fases y calendario para la implantación del Plan de Igualdad.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad.
- Realizar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.





- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades.
- Asegurar la implantación de todas las acciones previstas para la consecución del objetivo general del Plan de Igualdad
- Interpretar el Plan de Igualdad
- Conocer las posibles incidencias derivadas de la aplicación y su resolución.
- Incorporar aquellos indicadores no incluidos en diagnóstico inicial para mejorar el conocimiento de situación, y en base a ello, plantear si fuera oportuno la implementación de acciones positivas que den respuesta a las conclusiones derivadas del resultado en dichos indicadores.
- Recibir la información, por parte de los departamentos encargados de su implementación, de todos los indicadores de seguimiento establecidos desagregados por sexo, para su posterior interpretación desde la perspectiva de género. Recibir anualmente la actualización del diagnóstico de situación, con el propósito de conocer la evolución en los indicadores, y con ello el impacto que pueda ser provocado por la implementación de las medidas.
- Realizar informe de seguimiento anual del Plan de Igualdad
- Designar persona para inscripción del Plan de Igualdad ante Registro de Planes de Igualdad.

RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

Los resultados de la auditoria retributiva de Centro de Formación Empresarial Aura SL se encuentran en el anexo I.

INFORME DE DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA

El informe de conclusiones del informe diagnóstico de la empresa, que la comisión negociadora ha acordado es el siguiente:

del

[Handwritten signature]

[Handwritten signature: Fran Alonso]

[Handwritten signature]

Clasificación

Esta Comisión Negociadora observa una distribución de la plantilla feminizada. Misma categorización que se observa cuando se estudian los grupos, y es que, en los grupos profesionales, salvo el de coordinación, las mujeres representan más del 70%. El grupo de coordinación es puramente masculinizado, ya que la única persona que aquí se emplea es un hombre.

La empresa aboga por la contratación estable en el tiempo, pese a las peculiaridades de la plantilla que la sitúa en un trabajo temporal a razón del plan formativo, de ahí que los tramos de antigüedad más representativos sean menos de 3 años. Las edades más representativas en la empresa van desde los 20 a los 54 años.

Se observa que la contratación a jornada parcial es mayoritaria en la empresa, pues el 54% de las personas que trabajan en nuestra empresa, lo hacen bajo este tipo de jornada. Sin embargo, todas las personas tienen contrato por tiempo indefinido, la mitad de la plantilla cuenta con turno continuo de mañana y la otra mitad turno rotativo. En todos los casos se observa una presencia mayoritaria de mujeres, como consecuencia directa de la categorización de nuestra plantilla.

Selección y contratación

Los datos reflejan que las personas incorporadas en puestos de responsabilidad fueron en mayor medida de mujeres con cargo en mandos intermedios. Lo mismo ocurre con el resto de los puestos, donde la balanza se inclina a favor de las mujeres. Aunque evidentemente nuestras candidaturas no son sexistas, ni hacen mención expresa a ningún sexo. No se han producido incorporaciones en puestos feminizados ni masculinizados.

En cuanto a los puestos con cargos de responsabilidad, en los cuatro procesos de selección las personas seleccionadas fueron mujeres. Y es que se reciben mayor cantidad candidaturas femeninas.

A raíz de los cuestionarios de carácter cualitativo, se accede a información relevante como:



Del >   

- Existe una estrategia de selección con perspectiva de género, llevada a cabo por la dirección y recursos humanos, aunque cada persona responsable puede imponer sus propios criterios.
- Las personas encargadas de la selección cuentan con formación específica en materia de igualdad de género y utilizan lenguaje e imágenes no sexistas.
- Se reciben mayor número de candidaturas de mujeres, aunque ambos sexos superan las pruebas con la misma facilidad y no se requiere un comportamiento especial para ninguno de ellos.

Formación

La empresa no cuenta con un plan de formación que contempla acciones formativas en igualdad de género para la totalidad de la plantilla. Del mismo modo, que se tiene en cuenta la igualdad y la utilización del lenguaje inclusivo, imágenes y ejemplos de ambos sexos en las distintas formaciones. Aunque las mujeres han participado en mayor número de formaciones.

- La empresa vela porque todas las personas cuenten con una cantidad de horas similares para formación, y que este sea dentro del horario laboral en la medida de lo posible.
- Se propicia que la totalidad de la plantilla tengan las mismas horas de formación para el logro de su desarrollo profesional. Se procura que estas sean de participación paritaria.

Promoción

Las promociones cuentan con perspectiva de género en los procesos, durante el período de análisis se han llevado a cabo cuatro promociones, todas ellas de mujeres y han sido una a mando intermedio y tres a nivel técnico.



Del mismo modo, que se hace necesario formar en igualdad de género a las personas que intervienen en la toma de decisiones en el proceso de promoción.

Articular procedimientos de información para que la plantilla que lo desee se proponga como candidata a un puesto determinado, de forma que se corrobore que la información publicada en los tablones de anuncios llegue a todos los departamentos.

Además, en caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la empresa fomentará la promoción del sexo subrepresentado.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Los datos analizados desprenden que, pese a que todas las personas de la empresa tienen las mismas posibilidades de acceder a permisos retribuidos o no retribuidos en materia de conciliación, sin embargo, ninguna persona se ha acogido a ningún permiso durante el período estudiado.

Continuar ofreciendo turnos continuos para favorecer la conciliación de la vida privada con la laboral.

Garantizar el acceso igualitario a las medidas de conciliación.

Cabe destacar que la empresa siempre ayuda a la persona trabajadora, independientemente del sexo de esta, y no se ponen impedimentos a la hora de conceder cualquier tipo de permiso de ninguna índole.

Infrarrepresentación femenina

Se puede afirmar, grosso modo, que la plantilla presenta infrarrepresentación masculina en los puestos de oficial administrativo/a de 1ª, auxiliar administrativo/a y empleado/a de servicios generales. Como también se puede observar en los grupos o los puestos de trabajo de manera independiente, como consecuencia directa de la categorización de la plantilla.



Retribuciones

Velar por el cumplimiento del deber de transparencia en materia de retribuciones a la representación legal de trabajadores, así como al resto de la plantilla.

Una vez se hayan hallado y detectado las posibles deficiencias, implementar medidas que beneficien al registro retributivo a través de los importes percibidos por todas las personas trabajadoras de nuestra plantilla.

Prevención del acoso sexual o por razón de sexo

La empresa cuenta con un protocolo de acoso sexual y razón de sexo en la empresa que ha sido negociado y acordado con la representación legal de las personas trabajadoras.

Se cuentan con mecanismos de difusión para informar a la plantilla sobre el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, las cuales se entregan en el momento de la incorporación de las personas. Se aboga por que sigan existiendo formaciones para futuras actualizaciones. Se recibe formación específica en materia de acoso sexual y por razón de sexo a los miembros de la comisión, tanto a las personas responsables de los departamentos como al resto de la plantilla.

Colectivo LGTBI

La empresa cuenta con un plan de actuación frente a casos de acoso por razón de la orientación sexual de la persona trabajadora, acordado con la RLPT en el mes de febrero de 2025. Este protocolo servirá para tratar de identificar aquellas situaciones donde se esté pudieron producir acoso, con el fin de que toda persona trabajadora que preste servicios en la empresa, sea libre de decidir y manifestar su orientación e identificación sexual ,en su puesto de trabajo sin que esto sea motivo de discriminación.

Del



Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial

Hacer cumplir el plan de actuación de la auditoría retributiva, revisando los importes percibidos y que sean motivos de desigualdades en materia de igualdad, con el fin de solventar esos obstáculos para poder cumplir el Real Decreto 902/2020 de Registro Retributivo.

Las mayores diferencias se observan en los importes efectivos, cuando la herramienta no equipara las retribuciones al 100% de la jornada ni del período, sino que considera lo realmente cobrado por la jornada y el tiempo que han prestado servicios, en este caso las beneficiadas han sido las mujeres.

A lo largo de la auditoría retributiva hemos observado que en nuestra empresa los importes equiparados percibidos por las personas trabajadoras presentan menores brechas salariales en promedio y mediana, se han justificado las desviaciones superiores al 25%, que se dan por razones meramente laborales y no por discriminación de ninguno de los sexos. En este caso, los beneficiados son los hombres.

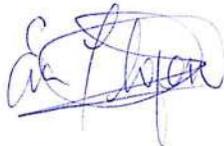
La comisión de seguimiento se compromete a estudiar las diferencias con el fin de corroborar que son por razones meramente laborales y no suponen una discriminación directa o indirecta a ninguno de los sexos, y que se seguirá la misma línea de actuación con las futuras incorporaciones.

OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

Nos marcamos los siguientes objetivos generales en la implementación del Plan de Igualdad de la empresa Centro de Formación Empresarial Aura SL:

1. Conseguir la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en nuestra empresa.
2. Promover la concienciación social sobre las desigualdades de género existentes, con el firme objetivo de posibilitar una sociedad más justa.

del >



Objetivos específicos del Plan de Igualdad

Nos marcamos como objetivos específicos del Plan de Igualdad de la empresa Centro de Formación Empresarial Aura SL los siguientes:

1. Garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres establecidos en las leyes vigentes en esta materia. Esto hace referencia a todos los aspectos de la gestión interna de la empresa en materia de selección, contratación, promoción, clasificación, formación, retribuciones, condiciones de trabajo incluida la auditoría salarial, infrarrepresentación femenina, acoso sexual o por razón de sexo y corresponsabilidad familiar, personal y laboral.
2. Conseguir a través del cumplimiento de las leyes vigentes, la mejora de las condiciones laborales de nuestras personas trabajadoras.
3. Mejorar la imagen de nuestra empresa, eliminando los posibles estereotipos de género y expresiones sexistas, que pudiéramos tener con respecto a nuestra comunicación.
4. Introducir la promoción de la igualdad de oportunidades es la filosofía y las prioridades que orientan la política de Centro de Formación Empresarial Aura SL.
5. Establecer procedimientos justos y con perspectiva de género para la captación, selección, contratación y promoción de las personas en la empresa.
6. Revisar la estructura salarial en la empresa, garantizando la transparencia de esta.
7. Promover un espacio de trabajo seguro, con mecanismos actualizados para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
8. Fomentar el conocimiento y la sensibilización en materia de igualdad de género para todo el personal.
9. Sensibilizar a la plantilla sobre la diversidad sexual y garantizar el respeto por el colectivo LGTBI, Especialmente a las mujeres Trans (art 55.3 de la ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI).

Del



DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO DE EJECUCIÓN, PRIORIZACIÓN, INDICADORES, IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

A continuación, se presentan diferentes tablas con la descripción de las medidas, por cada una de las áreas de análisis, las personas responsables de llevarlas a cabo, el plazo de ejecución de la medida, los recursos y los medios humanos y materiales destinados y los indicadores que servirán para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas y por ende, de los objetivos del plan.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN					
Objetivo específico	medida	indicadores	Plazo de ejecución	responsable	recursos
Establecer procedimientos justos y con perspectiva de género para la captación, selección, contratación y promoción de las personas en la empresa.	1. Realizar un protocolo de selección y contratación en Centro de Formación Empresarial Aura SL, con perspectiva de género.	- El protocolo de Selección y Contratación - Revisión bienal del protocolo	Primer semestre de 2025	Recursos humanos	Consultoría externa o RRHH de Centro de Formación Empresarial Aura SL.
	2. Formación desde una perspectiva de género a las personas que participan en los procesos de selección y promoción.	-Formación realizada, duración y modalidad formativa. -Nº de mujeres y hombres que han participado en el curso.	Anualmente	Recursos Humanos	Plan de formación de la empresa

Del

[Handwritten signature]

[Handwritten signature: Alonso Macías]

[Handwritten signature]

		-Evaluación del curso realizado a través de una encuesta de satisfacción.			
Mejorar la imagen de nuestra empresa, eliminando los posibles estereotipos de género y expresiones sexistas, que pudiéramos tener con respecto a nuestra comunicación.	3. Crear una guía de lenguaje inclusivo.	- La guía	Segundo semestre 2025	Recursos Humanos	- Los propios de la tarea
	4. Revisar que el lenguaje o las imágenes utilizadas en la publicación de las ofertas de empleo no reflejen estereotipos y que están en concordancia con la guía de lenguaje previamente creada.	- Listado de publicaciones de las ofertas de empleo	Toda la vigencia del plan	Recursos Humanos	- Ordenador - Listado de excel

Del







CLASIFICACIÓN PROFESIONAL					
Objetivo específico	medida	indicadores	Plazo de ejecución	responsable	recursos
Revisar la estructura salarial en la empresa, garantizando la transparencia de esta	5. Elaborar un documento negociado con la RLPT donde quedan reflejadas todas las tareas que competen a cada parte de las categorías profesionales.	- Creación documento de descripción de puestos	Primer semestre de 2026	RRHH y comisión de seguimiento del plan de igualdad	Recursos humanos o consultoría externa

PROMOCIÓN					
Objetivo específico	Medida	Indicadores	Plazo de ejecución	Responsable	Recursos
Garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres establecidos en las leyes vigentes en esta materia.	6. Informar a toda la plantilla de las promociones que puedan producirse en la empresa, con la finalidad de que puedan presentar su candidatura, si lo desearan.	- Canal de comunicación por el que se informa - Nº de promociones - Candidaturas presentadas	Toda la vigencia del plan	Recursos Humanos	Sistema de información: web, correo electrónico, tablón de anuncios

del

[Handwritten signature]

[Handwritten signature: Alonso Flores]

[Handwritten signature]

FORMACIÓN					
Objetivo específico	Medida	Indicadores	Plazo de ejecución	Responsable	Recursos
Fomentar el conocimiento y la sensibilización en materia de igualdad de género para todo el personal.	7. Impartición de un curso de sensibilización a toda la plantilla en igualdad de género y oportunidades	- Porcentaje de personas sobre la plantilla total que han recibido y finalizado la formación -Número y % de mujeres y hombres formadas durante la vigencia del plan, por puesto de trabajo.	Anualmente	Recursos Humanos	Plan de formación de la empresa
	8. Formar a la Comisión de Seguimiento sobre el marco legal que deben cumplir y sus funciones, obligaciones y responsabilidades dentro del seno de la comisión	- Porcentaje de personas de la Comisión de Seguimiento que han recibido y finalizado la formación	Durante 2025		
	9. Establecer dentro del procedimiento que las horas dedicadas a la	- Verificación de la inclusión de la cláusula en el Procedimiento de	Toda la vigencia del plan	Recursos Humanos	Los derivados de la formación

del

[Handwritten signature]

[Handwritten signature: Flore Alonso]

[Handwritten signature]

	realización de cualquier acción formativa, se realizarán, siempre en horario laboral o computables por horas de descanso.	formación -Registro de las acciones formativas realizadas dentro y fuera de jornada, desagregado por sexo			
--	---	--	--	--	--

USO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL					
Objetivo específico	Medida	Indicadores	Plazo de ejecución	Responsable	Recursos
Conseguir a través del cumplimiento de las leyes vigentes, la mejora de las condiciones laborales de nuestras personas trabajadoras.	10. Publicitar y difundir a través de material divulgativo o capsulas formativas un listado de las medidas de conciliación actuales con las que cuenta la plantilla, y comunicarlo a través de los canales internos de información.	Listado de las medidas de conciliación publicada. -Nº de medidas de Conciliación solicitadas por sexo - Registro de tipología o motivo de la solicitud de medidas de conciliación, desagregado por sexo - Nº de cápsulas formativas - Nº de hombres y mujeres que asisten	Primer semestre de 2026	Recursos Humanos	Medios de difusión

Del

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

	<p>11. Puesta en marcha de campañas, charlas y talleres de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad.</p>	<p>-Campaña de sensibilización diseñada y puesta en marcha: sí/no -Nº de charlas de sensibilización realizadas. -Nº de mujeres y hombres, que asisten a las charlas de sensibilización. Nº de carteles y trípticos realizados.</p>	<p>Anualmente</p>	<p>Equipo de marketing</p>	<p>Los propios de la campaña</p>
	<p>12. Registrar datos estadísticos desagregados por sexo de las solicitudes de permisos solicitados relacionados con la conciliación de la vida familiar.</p>	<p>- Informe seguimiento anual con datos desagregado por sexo, tipo de medida solicitada, y las diferentes características laborales</p>	<p>Segundo semestre 2025, 2026 y 2027</p>	<p>Recursos humanos</p>	<p>No precisa</p>

46/1

[Handwritten signature]

[Handwritten signature: Alonso]

[Handwritten signature]

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO					
Objetivo específico	Medida	Indicadores	Plazo de ejecución	Responsable	Recursos
Promover un espacio de trabajo seguro, con mecanismos actualizados para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	13. Sensibilizar y formar a la plantilla en la prevención, detección y actuación ante posibles casos de acoso sexual, por razón de sexo.	Número Total de la Plantilla formada el número de trabajadores/as informados/as del protocolo.	2026 y 2028	Recursos Humanos	Plan de formación de la empresa
	14. Divulgar el protocolo de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	- Modo de acceso - Personas alcanzadas - Mecanismo para acceder al documento con posterioridad.	Toda la vigencia del plan	Recursos Humanos	Canales de difusión
	15. Difundir campañas para recordar a toda la plantilla el procedimiento y el canal de denuncia establecido en el protocolo de acoso existente en la empresa.	Nº de acciones formativas realizadas Nº de personas que realizan la formación	2025 y 2027	Equipo de marketing	Material elaborado

Del

[Handwritten signature]

[Handwritten signature: Fernando Alonso]

[Handwritten signature]

RETRIBUCIONES					
Objetivo específico	Medida	Indicadores	Plazo de ejecución	Responsable	Recursos
Revisar la estructura salarial en la empresa, garantizando la transparencia de esta	16. Realizar una revisión bianual de los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. para que respondan a criterios objetivos y neutros.	- Informe de revisión Análisis de complementos realizada. -Sesgos detectados que estén generando brecha salarial. -Modificaciones realizadas.	Segundo semestre 2025 y segundo semestre 2027	Recursos Humanos	Asesoría laboral

de/

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

COLECTIVO LGTBI					
Objetivo específico	Medida	Indicadores	Plazo de ejecución	Responsable	Recursos
Sensibilizar a la plantilla sobre la diversidad sexual y garantizar el respeto por el colectivo LGTBIQ+. Especialmente a las mujeres Trans (art 55.3 de la ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI)	17. Dar publicidad de una declaración de la empresa con una referencia expresa a la repulsa de las conductas de discriminación por razón de orientación sexual y/o identidad de género.	- verificación de la declaración empresarial - Modo de difusión	Primer semestre de 2025	RRHH	No precisa
	18. Modificar en cualquier documentación interna visible de la empresa el nombre y sexo de la persona transexual, aunque aún no se haya tramitado la rectificación legal en su DNI, excepto si se tratara documentación en la que sea obligatoria la referencia expresa al nombre legal.	- Protocolo para solicitar cambio de nombre dirigido a las personas trans	Durante toda la vigencia del plan	RRHH	Registro de estas situaciones
	19. Proporcionar el uniforme o ropa de trabajo de acuerdo a la identidad de género de la persona transexual.	- Garantizar que se realizar	Durante toda la vigencia del plan	RRHH	El uniforme

✓

[Handwritten signature]

[Handwritten signature: Alfonso]

[Handwritten signature]

CALENDARIO

IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN
Desde la publicación del Plan de Igualdad de la empresa Centro de Formación Empresarial Aura SL	Durante toda la vigencia del plan. La comisión negociadora del plan se reunirá cada seis meses, con el objeto de hacer el seguimiento.	El último año de vigencia del plan se comenzará con la evaluación del mismo.

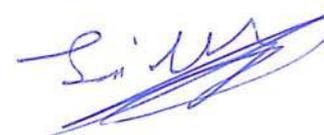
SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE CENTRO DE FORMACIÓN EMPRESARIAL AURA SL

La evaluación tiene por objeto valorar la adecuación de las medidas realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente. Para ello, en la empresa Centro de Formación Empresarial Aura SL, se evaluará que se hayan cumplido los resultados previstos, el grado de satisfacción de destinatarias y destinatarios de las medidas y si ha sido correcto el desarrollo de las mismas.

Este plan de igualdad contempla una fase de seguimiento del mismo, que permitirá reconocer el desarrollo del plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del plan formarán parte integral de la evaluación.



Comisión paritaria encargada del seguimiento, evaluación y revisión

El seguimiento y evaluación del plan de igualdad lo realizará la Comisión Paritaria de seguimiento y evaluación que se creará para interpretar el contenido del plan y evaluar su grado de cumplimiento, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. La comisión de seguimiento y evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del plan de igualdad de Centro de Formación Empresarial Aura SL.

Composición de la Comisión paritaria encargada del seguimiento, evaluación y revisión

La composición de esta comisión paritaria de seguimiento, evaluación y revisión, que se constituirá automáticamente desde la publicación del Plan de Igualdad, serán las mismas personas que han formado parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad:

- Flora Alonso Macías
- Eva Yolanda Lozon Rodríguez
- José María Pons Padilla
- Carmen Delia Torres Sánchez

Esta comisión se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, cada seis meses.

Funciones de la Comisión paritaria encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan de igualdad

Las funciones de la Comisión Paritaria de seguimiento, evaluación y revisión serán como mínimo las siguientes funciones:

- 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.
- Conocer el contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo realizadas por la empresa.
- Revisar las 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 y de la eficiencia del Plan.

Funcionamiento de la Comisión paritaria encargada del seguimiento, evaluación y revisión

Las reuniones con la comisión paritaria se realizarán semestralmente. Atendiendo a la disponibilidad de las personas miembro de la Comisión paritaria encargada del seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad de la empresa.

El procedimiento de seguimiento se realizará según establece el RD 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y se llevará a cabo según la ficha consensuada en la guía del Ministerio de planes de igualdad. La ficha es la siguiente:



FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
Trasladar indicadores			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>

del
Carlo Lopez

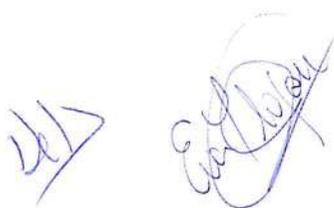
Alonso
Alonso

In

	Descoordinación con otros departamentos	?
	Desconocimiento del desarrollo	?
	Otros motivos (especificar)	?
Indicadores de proceso		
Adecuación de los recursos asignados		
Dificultades y barreras encontradas para la implantación		
Soluciones adoptadas (en su caso)		
Indicadores de impacto		
Reducción de desigualdades		
Mejoras producidas		
Propuestas de futuro		
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida		

Cuestionario para seguir los resultados de seguimiento de las medidas es el siguiente:

- ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
- ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?





- ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general
- ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
- ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
- ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
- Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
- ¿Se ha cumplido el calendario?
- ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?
- En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?
- En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?

del

[Handwritten signature]

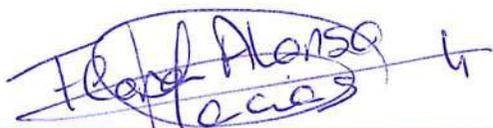
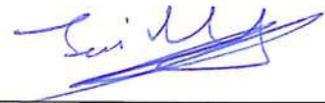
[Handwritten signature: Flavia Alonso]

[Handwritten signature]

Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad

La Comisión paritaria de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Centro de Formación Empresarial Aura SL podrá adoptar acuerdos parciales que modifiquen o incrementen los términos del presente plan de igualdad. Así como el resto de atribuciones que le competen. Si hubiera alguna discrepancia en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, las partes tienen el derecho a elevar la consulta a la Autoridad Laboral competente en esta materia.

En Canarias, a 7 de marzo de 2025

En representación de la empresa	
Flora Alonso Macías, con DNI ***0779**, dirección y recursos humanos 	Eva Yolanda Lozon Rodríguez, con DNI ***3440**, dirección y recursos humanos 
En representación de las personas trabajadoras	
José María Pons Padilla, con DNI ***1222**, delegado de personal de Gran Canaria 	Carmen Delia Torres Sánchez, con DNI ***6925**, delegada de personal de Tenerife 

ANEXO I. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE CENTRO DE FORMACIÓN EMPRESARIAL AURA SL

La Auditoría Retributiva de CENTRO DE FORMACIÓN EMPRESARIAL AURA se ha realizado utilizando las siguientes **herramientas**:

- Herramienta Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo en las Empresas con Perspectiva de Género, del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Herramienta de Registro Retributivo del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. De acuerdo con la previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Asimismo, se han utilizado los siguientes **instrumentos**:

- Reuniones con el personal de RRHH.
- Registro retributivo desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2024.
- Organigrama de la organización.
- Descripciones de puestos de trabajo

Del



Resultado del Sistema Valoración Puestos Trabajo

El sistema de valoración de puestos de trabajo consta de las siguientes fases:

Fase 1: Asignación de factores y sub-factores

Siguiendo los criterios establecidos por la Guía del Instituto de las Mujeres, las características que definen cada puesto de trabajo se agrupan en los siguientes 4 factores:

- **Conocimientos y aptitudes:** Son los conocimientos y aptitudes necesarias para desempeñar un empleo, que se pueden adquirir de diferentes formas. Por ejemplo, conocimientos informáticos, nivel de idiomas, formación...
- **Responsabilidades:** Son las tareas de supervisión que repercuten sobre otras personas, sobre procesos, sobre la información o sobre los resultados. Por ejemplo, nivel de supervisión, tratamiento de información confidencial...
- **Esfuerzo:** Se refiere a la dificultad, el cansancio y la tensión que requiere la ejecución de las tareas (tanto físico como mental). Por ejemplo, esfuerzo postural, manejo de cargas, trabajo de atención.
- **Condiciones de Trabajo:** Hace referencia tanto a las condiciones ambientales como al clima psicológico en el que se lleva a cabo el trabajo. Por ejemplo, peligrosidad, toxicidad, turnicidad, trabajar en fines de semana, viajes...

Cada uno de estos factores, se subdivide en una serie de subfactores. Teniendo en cuenta el ámbito o la actividad de la organización, se han seleccionado aquellos subfactores que resultan relevantes para valorar el conjunto de sus puestos de trabajo.

A continuación, se le ha asignado un nivel a cada uno de los subfactores dentro de cada puesto de trabajo, una vez analizadas las descripciones de estos.



Fase 2: Asignación de pesos para los factores y subfactores

Los factores, de acuerdo con la metodología del Instituto de las Mujeres y los criterios marcados por la Organización Internacional del Trabajo, deben tener un **peso absoluto** calculado en porcentaje, que **oscila entre los siguientes rangos**:

1. Conocimientos y aptitudes (20% - 35%)
2. Responsabilidad (25% - 40%)
3. Esfuerzo (15% - 25%)
4. Condiciones de Trabajo (5% - 15%)

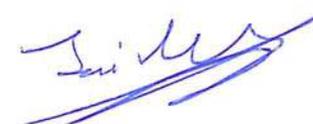
El porcentaje asignado dependerá del peso (en %) que tenga cada subfactor dentro de su factor correspondiente. Para ello, se ha calculado la **importancia de cada subfactor mediante un sistema de conteo**, que cuenta cuántas veces aparece valorado un subfactor en el conjunto de la organización.

La suma del total de pesos de los subfactores dentro de cada factor suman el 100%. Al igual que la suma del total de pesos de los 4 factores también suma el 100%.

Fase 3: Cálculo de los puntos de los subfactores

Para el cálculo de los puntos que corresponden a cada subfactor a partir de su peso asignado, la Herramienta del Instituto de las Mujeres los ha calculado automáticamente siguiendo la siguiente fórmula:

$$\text{Puntos} = \frac{(\text{peso \% del subfactor dentro del factor}) \times (\text{peso \% del factor correspondiente})}{10}$$



Estos puntos resultantes totales se han repartido posteriormente entre los diferentes niveles de cada subfactor, lo que ha servido para calcular cuántos puntos corresponden a cada puesto de trabajo más adelante.

A partir del total de puntos resultantes para cada subfactor, se han sumado de manera que se han calculado el total de puntos para cada uno de los factores a los que pertenecen. El total de puntos de todos los factores y subfactores suma 1000.

Fase 4: Cálculo de los puntos para cada puesto de trabajo

El cálculo de los puntos para cada puesto de trabajo nos permite asignarles un valor, para posteriormente poder comparar los salarios de los puestos que tengan igual valor, que es el objetivo de la auditoría retributiva.

Para el cálculo de estos puntos, se ha tenido en cuenta que **el total de puntos resultantes para cada subfactor se divide entre sus diferentes niveles mediante una progresión geométrica**. De esta manera hemos podido saber exactamente cuántos puntos corresponden a cada nivel, y específicamente al nivel asignado a un puesto de trabajo en concreto.

La progresión geométrica responde a la siguiente razón:

$$\Delta = \sqrt[n-1]{\frac{\text{Puntaje Máximo}}{\text{Puntaje Mínimo}}}$$

- Puntaje máximo: Total de los puntos del subfactor. (Ej. Peso del subfactor 19%, puntaje máximo 190 puntos)
- Puntaje mínimo: Se le asigna en puntos el valor del peso del subfactor. (Ej. Peso del sub-factor 19%, puntaje mínimo 19 puntos)
- N = nº de niveles del sub-factor



Mientras que el nivel 1 de mayor importancia tiene el puntaje máximo, cada nivel inferior tiene el nº de puntos correspondiente al puntaje máximo dividido entre la razón geométrica, y así sucesivamente. Para calcular el nº de puntos de cada puesto de trabajo, se ha sumado el nº de puntos correspondiente al nivel asignado de cada subfactor valorado.

Con el fin de poder comparar los puestos considerados de igual valor, se ha procedido a clasificar los puestos de trabajo en **ESCALAS** según la puntuación obtenida en la valoración de puestos de trabajo. Para poder clasificar los puestos de trabajo se han determinado las ESCALAS con un intervalo que se representa en la siguiente tabla:

ESCALA – SISTEMA DE VALORACIÓN PUESTOS TRABAJO							
	1	2	3	4	5	6	7
PUNTOS POR PUESTO	0 – 199	200 – 250	251 – 300	301 – 400	401 – 500	501 - 550	551 - 650

Se obtiene la siguiente **valoración según el SVPT**:

	ESCALA 01	ESCALA 02	ESCALA 03	ESCALA 04	ESCALA 07
PUESTO (PUNTOS)	EMPLEADO/A SERVICIOS GENERALES (143)	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A (246)	OFICIAL ADMINISTRATIVO/A 1ª (280)	PROFESOR/A TITULAR (311)	JEFE/A ADMINISTRACIÓN (637)

Del 





Resultado de la situación retributiva de la empresa

Principales conclusiones del diagnóstico:

- **En referencia a las personas trabajadoras**, en el análisis global, el dato ofrece una presencia mayoritaria de mujeres, según la DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: "A los efectos de esta Ley, se entenderá por **composición equilibrada** la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento". El número total de personas trabajadoras a 2024 según la información recopilada en el registro retributivo es de 86 personas trabajadoras, siendo **la presencia de mujeres el 64% (55) y el de hombres del 36% (31)**, si tenemos en cuenta la ley para la igualdad entre mujeres y hombres, podemos considerar que estamos ante una plantilla equilibrada.
- En CENTRO DE FORMACIÓN AURA SL la antigüedad nos la tomamos como una medida de estabilidad, y consideramos que una relación a largo plazo entre empresa y persona trabajadora es deseable para ambas partes. Un trabajo de largo plazo incentiva a las personas trabajadoras a capacitarse y mejorar sus habilidades es por ello. Sin embargo, por las peculiaridades del sector en el que se opera, los puestos de estabilización, es decir, los puestos administrativos son los que gozan de mayor estabilidad y, por ende, mayor antigüedad, mientras que el personal docente tiene una situación más temporal. Siendo la antigüedad media de un año.
- Si observamos la clasificación de CENTRO DE FORMACIÓN AURA en base a la valoración del SVPT, podemos observar que los puestos mejor valorados están cubiertos por mujeres, y es que todos tienen esta categorización.



Para el análisis de las diferencias salariales con una perspectiva de género, CENTRO DE FORMACIÓN AURA cuenta con un registro retributivo y sistema de valoración de puestos de trabajo, de acuerdo con artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y al RD 902/2020 con los valores promedio (en media y mediana) de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por puestos de igual valor. De lo anterior se desprende las siguientes conclusiones y derivadas de la auditoría retributiva:

TOTAL PERSONAS CON RETRIBUCIONES EQUIPARADAS				Salario Base (Promedio)			Complemento Salarial (Promedio)			Complemento Extrasalarial (Promedio)			Retribución Total (Promedio)		
ESCALA	MUJERES	VARONES	% MUJERES	DIFERENCIA %	VARONES	MUJERES	DIFERENCIA %	VARONES	MUJERES	DIFERENCIA %	VARONES	MUJERES	DIFERENCIA %	VARONES	MUJERES
ESCALA 01	3	0	100%		0	--		0	--		0	--		0	--
ESCALA 02	15	6	71%	-7%	8.249	8.831	17%	4.050	3.374	16%	532	448	1%	12.831	12.653
ESCALA 03	0	3	0%		0	--		0	--		0	--		0	--
ESCALA 04	33	25	57%	-6%	8.150	8.652	-15%	12.432	14.263	44%	155	87	-11%	20.737	23.002
ESCALA 07	1	0	100%		0	--		0	--		0	--		0	--

- El Registro elaborado considera a toda la plantilla de que ha recibido remuneración en algún momento del periodo de referencia (1 de enero a 31 diciembre de 2024)
- De acuerdo con la normativa legal vigente, se ha considerado la remuneración realmente percibida por sus personas trabajadoras durante el periodo de referencia.
- El registro incluye lo preceptuado por el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, en un 25%, de debe justificar la desviación.

del

de Hotel

Florencia Alonso

S. del

- De acuerdo con la auditoría retributiva, se observan diferencias superiores a un veinticinco 25%, en importes efectivos a favor de las trabajadoras en la escala 02 y en la 04 a favor de los hombres. Mientras que según los importes equiparados son las mujeres las beneficiadas, aunque en este caso las diferencias son inferiores al 25% que estipula la normativa.
- La existencia de diferencias salariales no significa directamente la existencia de discriminación por razón de género, ya que debe tenerse en cuenta el convenio de referencia, la situación contractual de las personas trabajadoras, la antigüedad de estas y otros factores que puedan suscitar estas diferencias. En el diagnóstico quedan justificadas las diferencias detectadas, y se ha visto que son a consecuencia de las diferencias contractuales y no por discriminación.
- En base a lo anterior, se han elaborado los registros salariales en media y en mediana con los importes efectivos y equiparados, teniendo en cuenta las retribuciones anualizadas, ya que recordemos, la equiparación se realizó en 123 de los 133 contratos totales, concretamente, se han anualizado 3 situaciones contractuales, 2 de hombres y 1 de mujeres; se han normalizado 14 situaciones, 4 de hombres y 10 de mujeres. Mientras que 106 contratos fueron objeto de equiparación al 100% del período y de jornada.
- Otros factores objetivos de las diferencias salariales, que no quedarían corregidos a través de los registros salariales con importes equiparados, son los factores que afectan a la retribución de un puesto determinado: experiencia requerida, antigüedad en el puesto, responsabilidad, personas a cargo, etc.
- En consecuencia, CENTRO DE FORMACIÓN EMPRESARIAL AURA, SL estaría dando cumplimiento al artículo 28.3 del ET.



Plan de actuación

Como resultado del diagnóstico realizado, la comisión del Plan de Igualdad propone las siguientes medidas para la corrección y prevención de las diferencias retributivas en los siguientes ámbitos de actuación.

- Cada año con la realización del registro retributivo anual, se revisan las posibles desviaciones y realización de planes de actuación para subsanar las desigualdades retributivas identificadas y como afectan a las personas trabajadoras.
- En el caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a trabajos de igual valor.
- Realizar la valoración de puestos actuales y de nueva creación con perspectiva de género y según los criterios establecidos en el Real Decreto 902/2020, siguiendo las indicaciones y guías del Instituto de las Mujeres y las futuras Órdenes Ministeriales.
- Se garantizará la igualdad de trato y de valoración en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén ejerciendo cualquier derecho concerniente a la conciliación de la vida familiar y profesional.
- Revisar cada primer trimestre del año la valoración de puestos de trabajo y evaluar si existen diferencias salariales desde la perspectiva de género a través del registro retributivo.
- Revisar desde la perspectiva de género, los criterios de los complementos, bonus y primas, atendiendo a su proporcionalidad y teniendo en cuenta que no suponga discriminaciones para casos como las reducciones de jornada y contratos a tiempo parcial.
- Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, publicando los criterios de los complementos salariales.



En representación de la empresa

Flora Alonso Macías, con DNI ***0779**, dirección y recursos humanos



Eva Yolanda Lozon Rodríguez, con DNI ***3440**, dirección y recursos humanos



En representación de las personas trabajadoras

José María Pons Padilla, con DNI ***1222**, delegado de personal de Gran Canaria



Carmen Delia Torres Sánchez, con DNI ***6925**, delegada de personal de Tenerife

