



AFA FORMACION CONTINUA S.L.

General Elorza 68 • 33001 OVIEDO – ASTURIAS

Teléfs. 985 112 311 / 985 290 593 • Fax 985 293 802



afa: Al Trabajo por la Formación

Cursos



Alquiler de Aulas



Aula Virtual



PLAN DE IGUALDAD

Junio 2018

GARANTÍA DE COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

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

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

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

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

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

FIRMADO POR LA DIRECCIÓN



Oviedo a 4 de Junio de 2018

CREACIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

Se ha creado una Comisión Permanente de Igualdad conformado de manera paritaria entre empresa y representantes de los trabajadores (que conforman distintos departamentos de la empresa) y un consultor cuyo papel únicamente es de apoyo y asesoramiento así como formador.

La Comisión Permanente de Igualdad está compuesta por:

- Pablo García González (Dirección).
- Tatiana Bedia Bobes (Administración).
- Sergio Álvarez Ferrnández (Comercial).
- Roberto Fanjul Arias (Informático).
- Mónica Fernández Méndez (Técnico de Formación).
- Silvias Fuentes Rivas (Profesora de Inglés).
- María Josefa Valdés Tamargo (Consultora Externa).

La principal misión de la Comisión Permanente de Igualdad entre otras es la de impulsar acciones de:

- Información y sensibilización de la plantilla.
- Apoyo y participación en el Diagnóstico y en el Plan de Igualdad.
- Apoyo y participación en el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

DIAGNÓSTICO

El Diagnóstico consiste en un análisis detallado de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en **AFA FORMACIÓN CONTINUA S.L.** durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

■ Aspectos Cuantitativos

- **Características de la Empresa y Estructura Organizativa:**

• **Datos Generales:**

Denominación social:	AFA FORMACIÓN CONTINUA S.L.
Forma jurídica:	Sociedad Limitada
Dirección:	C/ General Elorza nº 68-70 33001 Oviedo
Teléfono:	985 11 23 11
Fax:	985 29 38 02
E-mail:	info@afa-formacion.com
Página Web:	www.afa-formacion.com

- **Plantilla Desagregada por Sexo**

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	8	67%	4	33%	12

- **Porcentaje de Plantilla con Contrato Fijo o Indefinido**

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla con contrato fijo	5	42%	3	25%	8

- **Características de la Representación Legal de Trabajadores y Trabajadores**

No existe representación legal de trabajadores /as	X
---	----------

- **Características de la Plantilla**

- **Datos Generales:**

- **Distribución de la Plantilla por Edades**

Distribución de la plantilla por edades					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años	0	0%	0	0%	0
20-29 años	1	8%	0	0%	1
30- 45 años	7	59%	3	25%	10
46 y más años	0	0%	1	8%	1
TOTAL	8	67%	4	33%	12

○ **Distribución de la Plantilla por Tipo de Contrato**

Distribución De La Plantilla Por Tipo De Contratos					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo	1	8%	0	0%	1
Temporal a tiempo parcial	2	17%	1	8%	3
Fijo discontinuo	0	0%	0	0%	0
Indefinido a tiempo completo	5	42%	2	17%	7
Indefinido a tiempo parcial	0	0%	1	8%	1
Prácticas	0	0%	0	0%	0
Aprendizaje	0	0%	0	0%	0
Otros (becas de formación, etc.)	0	0%	0	0%	0
TOTAL	8	67%	3	33%	12

○ **Distribución de la Plantilla por Antigüedad**

Distribución de la plantilla por antigüedad					
Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	2	17%	1	8%	3
De 6 meses a 1 año	1	8%	0	0%	1
De 1 a 3 años	4	34%	1	8%	5
De 3 a 5 años	0	0%	0	0%	0
De 6 a 10 años	0	0%	0	0%	0
Más de 10 años	1	8%	2	17%	3
TOTAL	8	67%	4	33%	12

○ **Distribución de la Plantilla por Departamentos y Nivel Jerárquico**

	Direcc. Gral./		Directora s / es		Jefaturas Intermedias		Personal Técnico		Personal Admin		Personal no cualificado					
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M %	H %
	0	1												0	1	0%
Dirección																
Administración			0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	8%	0%
Informática			0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0%	8%
Seguridad			0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	8%	8%
Formación Empleo			0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	8%	0%
Inglés			0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	3	0	22%	0%
FP			0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	8%	8%
Marketing			0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	8%	0%
TOTAL	0	1	0	0	2	1	5	2	0	0	1	0	8	4	67%	33%
TOTAL %	0%	8%	0%	0%	17%	8%	42%	17%	0%	0%	8%	0%				

○ **Distribución de la Plantilla por Categorías Profesionales**

Distribución de la plantilla por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Adminsitrador	0	0%	1	8%	1
Agente comercial	0	0%	1	8%	1
Instructor	1	8%	0	0%	1
Administrativo	3	25%	1	8%	4
Telemarketing	1	8%	0	0%	1
Recepcionista	0	0%	1	8%	1
Profesor	3	25%	0	0%	3
TOTAL	8	67%	4	33%	15

○ **Distribución de la Plantilla por Categoría Profesional y Estudios**

Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios						
Categoría profesional	Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Administrador	Sin estudios	0	0%	0	0%	0
	Primarios	0	0%	0	0%	0
	Secundarios (1)	0	0%	0	0%	0
	Universitarios	0	0%	1	8%	1
Agente comercial	Sin estudios	0	0%	0	0%	0
	Primarios	0	0%	0	0%	0
	Secundarios (1)	0	0%	0	0%	0
	Universitarios	0	0%	1	8%	1
Instructor	Sin estudios	0	0%	0	0%	0
	Primarios	0	0%	0	0%	0
	Secundarios (1)	0	0%	0	0%	0
	Universitarios	1	8%	0	0%	1
Administrativo	Sin estudios	0	0%	0	0%	0
	Primarios	0	0%	0	0%	0
	Secundarios (1)	1	8%	0	0%	1
	Universitarios	2	17%	1	8%	3
Telemarketing	Sin estudios	0	0%	0	0%	0
	Primarios	0	0%	0	0%	0
	Secundarios (1)	1	8%	0	0%	1
	Universitarios	0	0%	0	0%	0
Recepcionista	Sin estudios	0	0%	0	0%	0
	Primarios	0	0%	0	0%	0
	Secundarios (1)	0	0%	1	6.66	1
	Universitarios	0	0%	0	0%	0
Profesor	Sin estudios	0	0%	0	0%	0
	Primarios	0	0%	0	0%	0
	Secundarios (1)	0	0%	0	0%	0
	Universitarios	3	25%	0	0%	3
TOTAL	Sin estudios	0	0%	0	0%	0
	Primarios	0	0%	0	0%	0
	Secundarios (1)	2	17%	1	8%	3
	Universitarios	6	50%	3	25%	9

- **Distribución de la Plantilla por Bandas Salariales sin Bonificaciones Extrasalariales**

Distribución de la plantilla por bandas salariales (*)					
Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 12.000 €	2	17%	1	8%	3
Entre 12.001€ y 14.000€	2	17%	1	8%	3
Entre 14.001 y 18.000€	2	17%	0	0%	2
Entre 18.001 y 24.000 €	2	17%	0	0%	2
Entre 24.001 y 30.000€	0	0%	0	0%	0
Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0%	2	17%	2
Más de 36.000 €	0	0%	0	0%	0
TOTAL	8	67%	4	33%	12

(*) Salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales

- **Distribución de la Plantilla por Bandas Salariales con Bonificaciones Extrasalariales**

Distribución de la plantilla por bandas salariales (*)					
Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 12.000 €	2	17%	1	8%	3
Entre 12.001€ y 14.000€	2	17%	1	8%	3
Entre 14.001 y 18.000€	2	17%	0	0%	2
Entre 18.001 y 24.000 €	2	17%	0	0%	2
Entre 24.001 y 30.000€	0	0%	0	0%	0
Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0%	2	17%	2
Más de 36.000 €	0	0%	0	0%	0
TOTAL	8	67%	4	33%	12

- **(*)Salario bruto anual + compensaciones extrasalariales**

○ Distribución de la Plantilla por Categorías Profesionales y Salario Bruto Anual sin Compensaciones Extrasalariales

Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario						
Denominación categorías	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Administrador	Menos de 7.200 €	0	0%	0	0%	0
	7.201 €- 12.000 €	0	0%	0	0%	0
	12.001 € - 14. 000 €	0	0%	0	0%	0
	14.001 € - 18.000 €	0	0%	0	0%	0
	18.001 € - 24.000 €	0	0%	0	0%	0
	24.001 € - 30.000 €	0	0%	0	0%	0
	30.001 € - 36.000 €	0	0%	1	8%	1
	Más de 36.000€	0	0%	0	0%	0
Agente comercial	Menos de 7.200 €	0	0%	0	0%	0
	7.201 €- 12.000 €	0	0%	1	8%	1
	12.001 € - 14. 000 €	0	0%	0	0%	0
	14.001 € - 18.000 €	0	0%	0	0%	0
	18.001 € - 24.000 €	0	0%	0	0%	0
	24.001 € - 30.000 €	0	0%	0	0%	0
	30.001 € - 36.000 €	0	0%	1	8%	1
	Más de 36.000€	0	0%	0	0%	0
Instructor	Menos de 7.200 €	0	0%	0	0%	0
	7.201 €- 12.000 €	0	0%	0	0%	0
	12.001 € - 14. 000 €	0	0%	0	0%	0
	14.001 € - 18.000 €	0	0%	0	0%	0
	18.001 € - 24.000 €	1	8%	0	0%	1
	24.001 € - 30.000 €	0	0%	0	0%	0
	30.001 € - 36.000 €	0	0%	0	0%	0
	Más de 36.000€	0	0%	0	0%	0
Administrativo	Menos de 7.200 €	0	0%	0	0%	0
	7.201 €- 12.000 €	0	0%	1	8%	1
	12.001 € - 14. 000 €	0	0%	0	0%	0
	14.001 € - 18.000 €	2	17%	0	0%	2
	18.001 € - 24.000 €	0	0%	0	0%	0
	24.001 € - 30.000 €	0	0%	0	0%	0
	30.001 € - 36.000 €	0	0%	0	0%	0
	Más de 36.000€	0	0%	0	0%	0
Telemarketing	Menos de 7.200 €	0	0%	0	0%	0
	7.201 €- 12.000 €	0	0%	0	0%	0
	12.001 € - 14. 000 €	1	8%	0	0%	1
	14.001 € - 18.000 €	0	0%	0	0%	0
	18.001 € - 24.000 €	0	0%	0	0%	0
	24.001 € - 30.000 €	0	0%	0	0%	0
	30.001 € - 36.000 €	0	0%	0	0%	0
	Más de 36.000€	0	0%	0	0%	0
Recepcionista	Menos de 7.200 €	0	0%	0	0%	0
	7.201 €- 12.000 €	0	0%	0	0%	0
	12.001 € - 14. 000 €	1	8%	0	0%	1
	14.001 € - 18.000 €	0	0%	0	0%	0
	18.001 € - 24.000 €	0	0%	0	0%	0
	24.001 € - 30.000 €	0	0%	0	0%	0
	30.001 € - 36.000 €	0	0%	0	0%	0

	Más de 36.000€	0	0%	0	0%	0
Profesor	Menos de 7.200 €	0	0%	0	0%	0
	7.201 € - 12.000 €	2	17%	0	0%	2
	12.001 € - 14.000 €	0	0%	0	0%	0
	14.001 € - 18.000 €	1	8%	0	0%	1
	18.001 € - 24.000 €	0	0%	0	0%	0
	24.001 € - 30.000 €	0	0%	0	0%	0
	30.001 € - 36.000 €	0	0%	0	0%	0
	Más de 36.000€	0	0%	0	0%	0

○ **Distribución de la Plantilla por Horas Semanales de Trabajo**

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo					
Nº de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	0	0%	1	8%	1
De 20 a 35 horas	0	0%	1	8%	1
De 36 a 39 horas	8	67%	2	17%	10
40 horas	0	0%	0	0%	0
Más de 40 horas	0	0%	0	0%	0
TOTAL	8	67%	4	33%	12

1. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Tras el diagnóstico inicial se ha determinado que los principales aspectos y las áreas en las que se deben introducir mejoras serían:

- Aumentar el número de contratos indefinidos para mejorar la estabilización y consolidación de la plantilla.
- Fomentar el Plan de Formación para el personal, de manera que permita facilitar la promoción profesional como del desarrollo personal, así como mejorar sus competencias y habilidades. Permitiendo al trabajador elegir aquellos cursos que se ajusten a sus necesidades y permitiendo que estos se realicen durante su jornada laboral.
- Fomentar la formación específica en inglés para facilitar la promoción del personal.
- Promocionar la flexibilidad horaria.
- Promocionar el teletrabajo.

2. OBJETIVOS DEL PLAN

Nos hemos propuestos como objetivos para el periodo 2018-2019:

- Mejorar el acceso al empleo:
 - Garantizar la paridad en el número de Curriculum Vitae de hombres y mujeres ante una oferta de empleo.
 - Incluir el tema de género en el protocolo de acogida que se elabore para la Oficina.
- Mejorar el Plan de Formación:
 - Plan de Formación individualizado. Elaboración, seguimiento y evaluación.
 - Curso de formación en igualdad en género, para todo el personal. Este curso de llevará a cabo dentro del horario laboral, en las fechas y plazos que se determinen más adecuados.
 - Sensibilizaciones a través de correo electrónico sobre igualdad de género.
 - Formación específica sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades a quines tuvieran responsabilidades en la Dirección y Gestión de Equipos y a la Comisión de Igualdad.
 - Se incluirá en el Plan de Acogida de las nuevas incorporación un modulo específico sobre igualdad de oportunidades y corresponsabilidad en las obligaciones de compartir los compromisos familiares.

- Se impartirá en las Instalaciones del Centro una formación sobre el contenido de la Ley de Igualdad, el Plan de Igualdad y una sensibilización de la Ley de Igualdad para toda la plantilla incluyendo medidas de protección frente al acoso.
- Mejorar las condiciones salariales:
 - Mejorar las políticas salariales. Conocer cómo estamos en relación al convenio y mejorar las condiciones.
 - Asegurar que la gestión de Recursos Humanos se lleva a cabo conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
 - Mejorar la promoción:
 - Evitar discriminación por motivo de género o discapacidad en el caso de una promoción de un puesto de trabajo.
 - Promover el compromiso y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de desarrollo profesional a todos los niveles.
 - Promover y mejorar las posibilidades de acceso a la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios.
 - En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrá preferencia para promocional la persona del sexo menos representado en el puesto de que se trate.
 - Medidas de Conciliación:
 - Revisar el Plan de Conciliación ya existente y mejorar las medidas actuales que existen.
 - Mejorar la valoración en el certificado de Empresa Familiarmente Responsable.
 - Reforzar el compromiso del Centro, en orden a mejorar la Calidad de vida, así como fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
 - Evitar el acoso por razón de sexo y salud laboral:
 - Hacer un protocolo de prevención, detección y atención de víctimas de acoso sexual o por razón de sexo, o discriminación por discapacidad y otras causas.
 - Identificar situaciones o elementos que puedan intimidar y ofender.
 - Prevenir la discriminación laboral, especialmente por razón de sexo.
 - Garantizar un entorno de trabajo saludable, libre de comportamientos indeseados especialmente por razón de sexo.
 - Mantener una representación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito del Centro.

- Informar permanentemente a la Comisión de Igualdad y periódicamente al resto de la plantilla del desarrollo del Plan de Igualdad.
- Revisar, corregir y supervisor el lenguaje y las imágenes utilizadas en las Comunicaciones y publicaciones

Personas destinatarias:

- Directas: Todos los trabajadores del Centro.
- Indirectos: Otras empresas del grupo que comparten centro de trabajo, clientes y alumnos.

Recursos:

- Comité para la Igualdad.
- Consultora Externa.
- Presupuesto para el Plan de Formación.
- Presupuesto para la Certificación.