

Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE)

Nombre de la entidad ACADEMIA DE DESARROLLO FORMATIVO, S.L.

Descripción de la entidad

ADFe es un centro de formación privado que nace con el objetivo de impartir formación de calidad, potenciando con ello el desarrollo social y económico de la ciudadanía canaria. El primer centro se inauguró en 2003 en Gáldar (Gran Canaria), el segundo en Las Palmas de Gran Canaria en 2006 y, con el apoyo de decenas de empresas y cientos de alumnos/as satisfechos/as por nuestra metodología y oferta educativa, en 2008 se abrió el tercero en Telde (Gran Canaria). En 2009 se abrió un nuevo centro en Tuineje (Fuerteventura). Además, a finales de 2011 arranca la Agencia de Colocación Academia de Desarrollo Formativo S.L., autorizada por el Servicio Canario de Empleo (www.empleoaqui.com). Por último, en 2012, se inaugura el quinto centro en Arucas (Gran Canaria).

En este tiempo, más de 10.000 alumnos/as han confiado en nuestra capacidad como formadores/as de calidad, permitiéndonos ser líderes en formación presencial (Servicio Canario de Empleo, Nuevas Tecnologías, Seguridad Privada, Oposiciones, formación a medida para empresas: In-Company) y online.

Las empresas del Grupo ADF trabajan para mejorar la calidad formativa y laboral en diferentes áreas: *ADF, S.L.*, *Círculo de Formación Empleo e Innovación, S.L.* y *Formavanza, S.L.* (empresas de formación); *Docentex* (búsqueda y selección de docentes para los centros formativos); *Renting Didáctico, S.L.* (arrendamiento de equipamiento didáctico a oficinas hostelería, imagen personal, energías renovables...); *empleoaqui.com* (portal de empleo especializado en agencias de colocación); *estudiaencasa.es* (portal de formación online); *formacionaqui.com* (buscador de cursos online); *Creativos en la Red, S.L.* (para movilizar proyectos innovadores para el grupo) y *Asociación empleo y talento: E-talent* (especializada en ejecutar proyectos relacionados con cultura y empleo).

Nº de personas empleadas (31-12-17)

Total	Mujeres	Hombres
50	42	12

Principales objetivos del plan y de las políticas de

- Cultura de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y RSC.

igualdad

- La comunicación en la empresa y el uso no sexista del lenguaje.
- Política de selección y contratación.
- Política salarial.
- Desarrollo profesional y promoción.
- Formación.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Políticas de conciliación y mejoras sociales dentro de la empresa.
- Políticas contra la violencia de género.

Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la entidad

ADF, S.L. ha realizado informes de clima laboral con el fin de conocer el estado real antes de la implantación de las medidas de igualdad.

Además, se han conseguido:

- Una mayor sensibilización, por parte de toda la plantilla, en las políticas de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, violencia de género, conciliación de la vida laboral y personal y corresponsabilidad.
- Acuerdos con terceras partes para el establecimiento de medidas que adopten los valores de la empresa, tanto en cuanto a mejoras socio-laborales para mujeres en riesgo de exclusión social o con dificultades de integración laboral como de acuerdos en los que la Igualdad de Oportunidades sea respetada y ejercida en todo momento, llevando así más allá de las fronteras de la empresa dichos valores.
- Medidas para que la difusión de las mejoras llevadas a cabo llegaran tanto a la plantilla como al entorno social de la misma, dotándose a la empresa de páginas de Internet dónde se promueven los valores de Igualdad y Respeto.
- Mejoras, mediante cursos, en las áreas de maternidad, paternidad y corresponsabilidad, con avances en las áreas ergonómicas de trabajo para las mujeres embarazadas, dentro de las posibilidades de la empresa.
- Mejoras en las ofertas de empleo y las vacantes para ascensos, eliminando posibles sesgos sexistas, así como revisado los materiales que se utilizan para la formación.
- Creación de figuras de apoyo para la plantilla en casos de estrés laboral o acoso.
- Protocolo de prevención de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como también un *Manual de Buenas Prácticas* para una mejor comprensión y actuación en estos

términos.

- Herramientas informáticas para el análisis de la información con visión de género y así manejar datos realistas.

