

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

Fecha de actualización: 11/11/2021

Nombre de la entidad	CENTRO DE FORMACIÓN EMPRESARIAL AURA, SL		
Fecha de concesión del DIE y convocatoria de referencia	Orden PCI/1026/2018, de 3 de octubre (Resuelve la convocatoria 2017)		
Descripción de la entidad	El CENTRO DE FORMACIÓN EMPRESARIAL AURA, SL, se dedica a la formación no reglada, formación de certificados de profesionalidad, formación profesional para el empleo de oferta para personas trabajadoras desempleadas y ocupadas, formación profesional para el empleo de demanda, acciones formativas a empresas y formación privada. Su misión es la de lograr el desarrollo personal, social y profesional de nuestro alumnado, mediante su enriquecimiento formativo, para obtener, renovar o actualizar sus conocimientos y competencias profesionales, con el objetivo de insertarse y cualificarse profesionalmente.		
Nº de personas empleadas	Mujeres	Hombres	Total
	23	13	36
Principales objetivos del plan y de las políticas de igualdad	<p>Objetivos a largo plazo</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 a la empresa de personas en riesgo de exclusión social. - Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, especialmente la derivada 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 con nula o escasa representación, eliminando toda manifestación de discriminación en la promoción interna y en la selección. - Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar de todas las personas trabajadoras. 		

Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la entidad

- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, con un código de conducta que proteja, a todas las personas empleadas, de ofensas de naturaleza sexual.
- Promover, mediante acciones de comunicación y formación, la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Prevenir los posibles desequilibrios y reducir los detectados.
- Medir y seguir los objetivos comprometidos mediante indicadores, para comprobar la consecución de estos por cada acción.
- Eliminados los prejuicios y roles en base al sexo en las prácticas de reclutamiento, selección y contratación.
- Eliminadas las cuestiones no relacionadas con el currículum y con el ejercicio del puesto de trabajo: estado civil, número de hijos/as, disponibilidad horaria, etc.
- Elaborado cuadro de recogida de información de solicitudes, currículum, selección y contratación.
- Mejorados los procesos de selección y promoción del personal, con un procedimiento que garantiza la objetividad, la transparencia y un trato no discriminatorio.
- Intensificados los procesos de uso de un lenguaje no sexista en los procesos de difusión de las ofertas, por canales internos y externos, para contribuir al equilibrio de mujeres y hombres en la plantilla.
- Mejorado el equilibrio en los puestos de responsabilidad, tanto en la promoción como en la incorporación de nuevo personal.
- Todo el personal recibe formación, dentro del horario laboral, en sensibilización de igualdad de oportunidades (100 %); el alumnado también, en acciones formativas superiores a 40 horas (75 %).
- Revisión salarial en el periodo 2020-2021, atendiendo a mayores equilibrios retributivos por responsabilidades, sexos y cuantías. Las descompensaciones entre categorías se eliminan y se minimiza la brecha salarial.
- Consenso con el personal de las medidas de conciliación más demandadas y asumidas por la organización. Mejora del *Cuadro de medidas de conciliación*. Aumento del uso de las medidas por hombres en el periodo 2019-2021 (75 %). Nivel de concesión de las solicitudes: 100 %.
- Intensificadas las campañas de sensibilización ante el acoso sexual. Operatoria y concienciación en reuniones



del personal. Manual de acogida para el personal de nueva incorporación (100 % informado). Carteles informativos en tabloneros, reuniones al inicio de curso y módulo de igualdad al 75 % del alumnado.

- Lenguaje no sexista: entrega del *Manual del lenguaje no sexista* a personal docente y no docente, control de la documentación interna y externa para su desempeño por cada responsable de área.