



Centro de Formación

Astur-Auto, s.l.

PLAN DE IGUALDAD

CENTRO DE FORMACIÓN ASTUR-AUTO

Contenido

Ficha técnica	2
Descripción de la empresa	3
Proceso de elaboración del Plan de Igualdad.	4
Diagnóstico	5
Perfil de las personas trabajadoras	5
Proceso de Selección y Contratación	6
Formación y Promoción Profesional.	6
Política Salarial	6
Condiciones de trabajo, Conciliación y Prevención de Acosos.	7
Comunicación	8
Conclusiones	9
Objetivos	10
Medidas, calendario y responsables	10
Evaluación	13
Modificación del Plan	14
Ámbito personal, territorial y duración	14
Auditoría Salarial de Género	14
Autorización de Inscripción	14
Firmas del plan	15

Ficha técnica

FORMA JURÍDICA:	Sociedad Limitada
RAZÓN SOCIAL:	Centro de Formación Astur-Auto S.L. B74153982
ACTIVIDAD	Centro de Formación
DIRECCIÓN:	Carretera General Avilés/Oviedo Km 6. Nubledo
PROVINCIA	Asturias
MUNICIPIO	Corvera
TELÉFONO:	620936048
CORREO ELECTRÓNICO	administracion@cfasturauto.es
WEB	www.cfasturauto.es
RECOGIDA DIAGNÓSTICO:	Junio de 2022
FECHA INSCRIPCIÓN REGISTRO	Agosto de 2022
PERSONA DE CONTACTO	Daniel Vicente Otero Calleja

Descripción de la empresa

Centro de Formación Astur-Auto, S.L. es una empresa dedicada a la impartición de cursos de formación especializada en la rama de Soldadura y Mecánica del automóvil que comienza su andadura en el año 1995, como una ramificación de actividad de Chapistería Daniel, empresa que todavía continúa su actividad.

Aunque son dos empresas íntimamente ligadas, desarrollan sus diferentes actividades bajo dos personas jurídicas diferentes y no constituyen formalmente un grupo de empresas. Es por ello que Chapistería Daniel y Astur-Auto S.L. elaboran dos planes de igualdad diferenciados para cada una de ellas.

Se trata de un centro homologado por el Servicio Público de Empleo para la impartición de cursos para personas desempleadas y empleadas y ofrecen tanto cursos financiados públicamente como soluciones especializadas para empresa.

La empresa solo tiene un trabajador en plantilla cuando tiene cursos operativos, a fecha del Plan, Agosto 2022, no tiene ningún trabajador porque no hay activo ningún curso, pero sí lo tendrá en octubre, cuando ya tiene planificado el comienzo de la actividad lectiva.

Las especialidades en las que se encuentra homologado son:

FMEC0110 - SOLDADURA CON ELECTRODO REVESTIDO Y TIG

FMEC0210 - SOLDADURA OXIGÁS Y SOLDADURA MIG/MA

TMVG309 - MANTENIMIENTO DE SISTEMAS DE TRANSMISIÓN DE FUERZA Y TRENES DE RODAJE DE VEHÍCULOS AUTOMÓVILES

TMVG409 - MANTENIMIENTO DEL MOTOR Y SUS SISTEMAS AUXILIARES

TMVL209 - MANTENIMIENTO DE ELEMENTOS NO ESTRUCTURALES DE CARROCERÍAS DE VEHÍCULOS

TMVL309 - MANTENIMIENTO DE ESTRUCTURAS DE CARROCERÍAS DE VEHÍCULOS

TMVL509 - PINTURA DE VEHÍCULOS

Son actividades ligadas al sector industrial y como éste con muy baja presencia de mujeres en los diferentes cursos organizados.

Proceso de elaboración del Plan de Igualdad.

Se ha seguido el procedimiento definido por la normativa vigente para la elaboración del Plan de Igualdad, garantizando en todo momento la interlocución con los agentes sociales y analizando las materias mínimas exigidas por la Ley de Igualdad y su desarrollo normativo.

Ante la ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, conforme al art. 5 del citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, se constituyó una Comisión Negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos, garantizando la representatividad del sector al que pertenece la empresa.

La Comisión Negociadora estaba constituida por:

- Representación de la empresa:
 - Daniel Vicente Otero Calleja Jefe de Taller y responsable de Administración de Chapistería Daniel.
 - Almudena Cueto Sánchez. Experta en Igualdad de Género, apoyo técnico en la materia.
- Representación de los Agentes Sociales:
 - Emma Fernández Alonso. Secretaria de Salud Laboral, Mujer y Políticas Sociales de UGT Servicios Públicos Asturias.
 - Ignacio García Sánchez. Secretaría de Enseñanza Privada y Servicios Socioeducativos del Sindicato de Enseñanza de CCOO Asturias.

Se cumple la paridad en la constitución de la Comisión Negociadora que ha mantenido tres reuniones presenciales, así como mantenido una relación fluida a través de todo el proceso, y se ha incorporado su trabajo en todas las fases de elaboración del presente Plan.

Se ha reunido en las siguientes ocasiones:

- El 3 de mayo de 2022, para su constitución.
- El 28 de julio de 2022, para la aprobación del Diagnóstico.
- El 5 de agosto para la aprobación del Plan de Igualdad.

Diagnóstico

Se han incorporado todas las materias preceptivas recogidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Sin embargo cabe apuntar que debido al tamaño y estructura de la empresa de la empresa, alguna de estas materias no aplica.

Perfil de las personas trabajadoras

Actualmente el Centro de Formación no tiene personas contratadas en tanto que solo mientras tiene cursos en activo requiere de personal propio. No tiene ningún curso activo a fecha de realización del presente diagnóstico. Mientras tanto apoya su gestión en el área administrativa de Chapistería Daniel

El centro se ha visto afectado, como tantas otras empresas de su sector, por una disminución de actividad ligada a los efectos de la COVID 19 y de la crisis derivada de la guerra de Ucrania, que han reducido ostensiblemente la demanda de cursos, tanto de financiación pública como de iniciativa privada.



Cuando existen cursos activos el Centro de Formación Astur-Auto tiene una persona dada de alta con la categoría de Jefe de Administración, a jornada completa.

Este puesto siempre ha sido ocupado por un hombre.

Finalmente la empresa acuerda, desde sus inicios, las formaciones con personas expertas que prestan sus servicios generalmente en el régimen de autónomos, aunque ocasionalmente también se realizan contrataciones por cuenta ajena para docentes. Cabe apuntar la práctica imposibilidad de contar con personas docentes en las especializadas impartidas que sean mujeres. El sector industrial es un sector eminentemente masculinizado, sobre todo en lo que se refiere a las tareas objeto de la formación impartida. Se trata de un círculo vicioso que dificulta

aprovechar el talento que las mujeres podrían aportar, en un ámbito que ya ha superado cualquier limitación achacable a condicionamientos físicos. Contar con personas expertas mujeres que pudieran ofrecer algunas de las materias impartidas, sin duda, sería un buen referente para poder atraer alumnas mujeres, otro de los grandes retos que se plantea el Centro de Formación.

Proceso de Selección y Contratación

Se requiere cubrir puestos de docente cuando los cursos están activos. En este sentido volver a resaltar la dificultad de encontrar profesionales docentes en estas materias, en ambos sexos. La demanda es grande en este mercado laboral y las personas formadas específicamente escasean.

Centro de Formación Astur-Auto no tiene instaurado ningún procedimiento para la búsqueda, captación y selección de personal docente, y no ha puesto en marcha ninguna medida con perspectiva de género. Más allá del boca a boca, y buzoneo, no se realiza ninguna acción en este sentido, aunque se está comenzando a trabajar la digitalización en la gestión del Centro.

Actualmente no es una empresa que transmita valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. No lo hace a la hora de captar colaboración profesional, ni de captar alumnado, pese a reconocer que en las empresas industriales que demandan personal cualificado en estos cursos, se valora positivamente la presencia de mujeres.

Formación y Promoción Profesional.

Centro de Formación Astur-Auto, debido a sus características no tiene implantado ningún plan de formación específico, ni de promoción profesional.

Política Salarial

Cuando tiene personal contratado el salario de la persona contratada se ajusta al convenio, y con una retribución promedio de 1.809,71 euros. En cuanto a los trabajadores autónomos, aunque no sean objeto del Plan de Igualdad se les remunera de acuerdo a los precios de mercado y en el marco de las especificidades de las bases de convocatorias correspondientes en caso de cursos subvencionados públicamente.

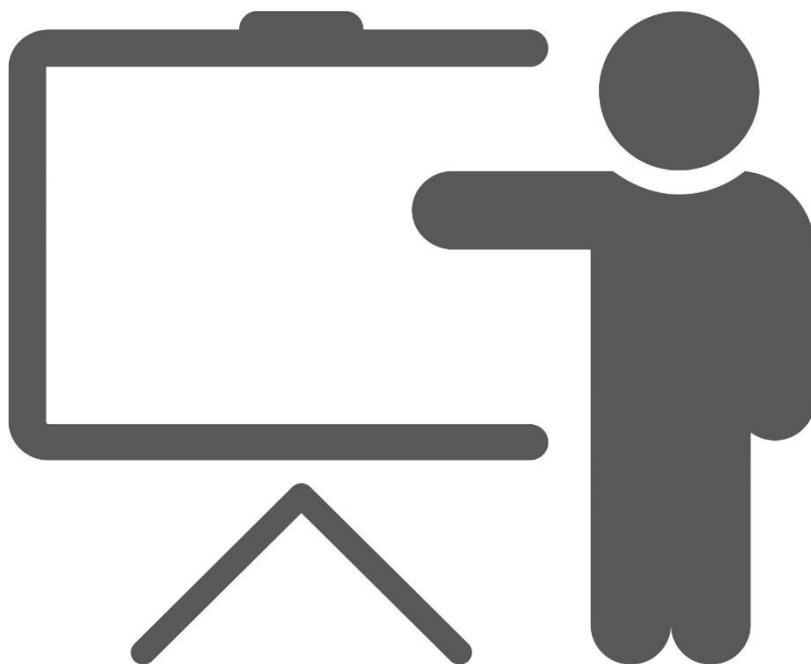
Condiciones de trabajo, Conciliación y Prevención de Acosos.

La persona contratada por la empresa cumple toda la normativa laboral existente, en el marco del Convenio correspondiente y del Estatuto de los Trabajadores.

La jornada laboral es completa, dividida en jornada de mañana y tarde. Se practica en la empresa flexibilidad horaria en el comienzo de la jornada, así como total disposición horaria para la conciliación de la vida laboral y personal.

No existe en el Centro ningún Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo, ni para personal, ni para alumnado.

El Centro está homologado y cuenta con espacios divididos por sexos en baños y vestuarios que garantizan la intimidad y la seguridad en las personas.



Comunicación

El Centro de Formación Astur-Auto no incorpora la perspectiva de género en su comunicación, que realiza fundamentalmente a través de su página web y de los folletos que edita en la promoción de sus cursos y en los que habitualmente no aparecen imágenes de mujeres que contribuyan a romper los estereotipos existentes en este sector.

Asimismo tampoco las acciones que pueda realizar en su entorno y con sus grupos de interés incorporan una visión igualitaria y proactiva que favorezcan la incorporación de las mujeres en el sector para que puedan en un primer momento formarse en igualdad de condiciones y en un segundo momento optar a la actividad docente, superando las barreras existentes.

Asimismo la empresa es consciente de la necesidad de nuevas formas de comunicación atrayentes para todas las personas que contribuyan a un mejor posicionamiento de la empresa en la captación de docentes y alumnas.

01 Cursos INEM



03 Homologaciones



02 Cursos Privados



Conclusiones

La característica fundamental de Centro de Formación Astur-Auto de cara a un diagnóstico de Plan de Igualdad es su dificultad para incorporar mujeres como docentes dentro de su actividad, lo que provoca también la falta de referencia para mujeres que puedan formarse en estas especialidades, aun cuando muchas empresas en Asturias están demandando perfiles femeninos para sus plantas de producción en soldadura.

Además cabe resaltar la voluntad de la empresa por revertir la situación, siendo conscientes de las dificultades y barreras para el profundo cambio que permita seguir avanzando en la incorporación de mujeres en el sector industrial asturiano, una de las causas de que la brecha salarial en nuestra Comunidad Autónoma sea la más alta del país

En general, puede afirmarse que el sector industrial es un ámbito fuertemente masculinizado. Esto implica que los puestos de trabajos en este ámbito no están siendo ocupados por mujeres, recortando así sus posibilidades laborales. Según estadísticas del Instituto Nacional de la Mujer, en el año 2021 las mujeres representaban apenas un 26,2% de la plantilla de trabajadores de la industria en España. En Asturias, se calculó que en 2019 la media anual de trabajadoras industriales fue de 10.000 empleadas, aproximadamente. Dentro del ámbito industrial, el sector automovilístico es un ejemplo más de esa masculinización. Es habitual encontrar en talleres de reparación una mayor presencia masculina con escasa participación femenina. Extraña ver a mujeres soldando, reparando motores o realizando labores de soldadura, y Centro de Formación Asturauto no puede permanecer ajeno a esta realidad.

Objetivos

Tras el diagnóstico y sus conclusiones parecen claros los objetivos que debe perseguir el presente Plan de Igualdad, intrínsecos a la necesidad de avanzar en la formación de profesionales en un sector claramente masculinizado en todos los sentidos.

Se requiere fijar objetivos tanto para captar mujeres como docentes (conociendo la escasez de las mismas en el sector), como favorecer la participación de las mujeres en las acciones formativas para que a medio y largo plazo se pueda revertir la situación.

Es por ello que Centro de Formación Astur-Auto se marca los siguientes objetivos dentro de su Plan de Igualdad:

- Incorporar mujeres como docentes dentro de sus acciones formativas.
- Promocionar activamente las iniciativas formativas hacia la captación de mujeres.
- Mejorar el entorno laboral, en búsqueda de avanzar en la creación de un espacio igualitario y seguro

Medidas, calendario y responsables

Estas son las medidas adecuadas con los objetivos previstos:

- Para el objetivo de *Incorporar mujeres como docentes dentro de sus acciones formativas*:
 - Definir un proceso de selección con perspectiva de género que habilite a la empresa para poder captar mujeres mediante la:
 - Incorporación de lenguaje no sexista en las ofertas.
 - Búsqueda proactiva de candidatas.
 - Priorización, a perfiles similares, de mujeres frente a hombres en la contratación.
 - Realización de entrevistas sin sesgo de género.
 - Acciones de divulgación que favorezca la transformación del sector.

OBJETIVO	MEDIDAS	CALENDARIO	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS
<i>Incorporar mujeres como docentes dentro de sus acciones formativas</i>	Definir proceso de selección con perspectiva de género	Primer semestre 2023	Jefe Administración	Sin coste adicional
	Acciones de divulgación	Continuo	Jefe Administración	Página web y redes sociales
<i>Promocionar activamente las iniciativas formativas hacia la captación de mujeres</i>	Charlas en centros educativos de Corvera	Continuo	Jefe Administración	Sin coste adicional
	Colaboración con iniciativas municipales en favor de la igualdad de oportunidades.	Continuo	Jefe Administración	Sin coste adicional
	Comunicación igualitaria en sus redes.	Continuo	Jefe Administración	Sin coste adicional

- Para el objetivo de *promocionar activamente las iniciativas formativas hacia la captación de mujeres*:
 - Charlas en centros educativos de Corvera visibilizando el sector como una oportunidad de empleo para ambos sexos.
 - Colaboración con iniciativas municipales en favor de la igualdad de oportunidades.
 - Comunicación igualitaria en sus redes, tanto on line, como of line, con especial atención al lenguaje y a la promoción de imágenes no sexistas.

- Para el objetivo de *Mejorar el entorno laboral, en búsqueda de avanzar en la creación de un espacio igualitario y seguro*:
 - Establecer Protocolos contra el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo, instrumentos que son obligatorios por la normativa de igualdad y RRL.
 - Continuar con la adecuación de los espacios del taller, garantizando baños y vestuarios desagregados por sexo y evitando cualquier manifestación que pueda agredir la dignidad de las mujeres.

<i>Mejorar el entorno laboral, en búsqueda de avanzar en la creación de un espacio igualitario y seguro:</i>	Protocolos de Acoso Sexual y por Razón de Sexo.	2022	Jefe Administración	Contratación asistencia externa
	Adecuación de baños y vestuarios. Entorno.	2022/2023	Jefe de Administración	Sin coste adicional, incorporar perspectiva de género a acondicionamientos previstos
	Aplicar flexibilidad horaria para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal	Continuo	Jefe de Administración	Sin coste
	Favorecer la formación en horario laboral	Continuo	Jefe de Administración	Sin coste

Evaluación

Se constituye la Comisión Negociadora del Plan en Comisión de Seguimiento del mismo, esta es su composición:

- Representación de la empresa:
 - Daniel Vicente Otero Calleja. Jefe de Taller y responsable de Administración de Chapistería Daniel.
 - Almudena Cueto Sánchez. Experta en Igualdad de Género, apoyo técnico en la materia.
- Representación de los Agentes Sociales:
 - Emma Fernández Alonso. Secretaria de Salud Laboral, Mujer y Políticas Sociales de UGT Servicios Públicos Asturias.
 - Ignacio García Sánchez. Secretaría de Enseñanza Privada y Servicios Socioeducativos del Sindicato de Enseñanza de CCOO Asturias.

Para el seguimiento **y revisión**, se define una reunión anual de la Comisión de Seguimiento para constatar la ejecución del presente Plan de Igualdad **y/o la necesidad de revisión del mismo**. Dicha Comisión se reunirá en el último trimestre del año y será convocada por la empresa.

Los acuerdos en el seno de la Comisión de Seguimiento se tomarán por mayoría simple de sus miembros.

Se acuerdan los siguientes indicadores para ofrecer evidencias del cumplimiento del Plan:

INDICADORES	ACCIÓN	RESULTADO
Definir proceso de selección con perspectiva de género	Documento	Nº mujeres participantes en los procesos. Nº mujeres contratada
Charlas en centros educativos de Corvera	Realización	Encuesta de valoración
Colaboración con iniciativas municipales en favor de la igualdad de oportunidades.	Documento	Número de colaboraciones
Comunicación igualitaria en sus redes,.	Realización	Evidencias
Protocolos de Acoso Sexual y por Razón de Sexo.	Documento	Comunicación Denuncias
Adecuación de baños y vestuarios. Entorno.	Realización	Fotografías

Modificación del Plan

Además de los supuestos contenidos en el artículo 9.2. del Real Decreto 901/2020, el presente Plan se podrá modificar a petición de la empresa, que deberá convocar una Comisión Ordinaria de la Comisión de Seguimiento. No podrá realizarse modificación unilateral del Plan sin el acuerdo de la Comisión. En caso de no producirse acuerdo se derivará la controversia al Servicio Asturiano de Resolución de Conflictos (SASEC).

Ámbito personal, territorial y duración

El plan solo se aplica a las personas que estén dentro de la plantilla contratados como trabajadores/as por cuenta ajena.

El ámbito territorial del plan es el actual centro de trabajo de Nubledo, si en un futuro se cambiara o se abrieran nuevos centros de trabajo, deberá ser comunicado a la Comisión de Seguimiento.

El presente Plan tendrá una vigencia hasta el 4 de agosto del año 2026, sin perjuicio de las modificaciones que pudieran acordarse por la Comisión Negociadora del mismo durante su vigencia.

Auditoría Salarial de Género

No existe brecha de género en la política salarial de la empresa, en tanto que la misma no tiene mujeres en su plantilla.

Autorización de Inscripción

La Comisión Negociadora del Plan autoriza a Almudena Cueto Sánchez, experta en Igualdad de Género para realizar todos los trámites necesarios para proceder a la inscripción del presente Plan en el Registro de Planes de Igualdad, conforme a la normativa vigente.

Firmas del plan

	IDENTIFICACIÓN	FIRMA
EMPRESA	Daniel Vicente Otero Calleja	
	Almudena Cueto Sánchez	
REPRESENTACIÓN SINDICAL	Emma Fernández Alonso	
	Ignacio García Sánchez	

5 de agosto de 2022