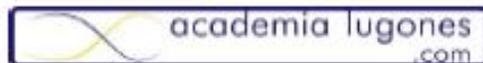


PLAN DE IGUALDAD



Academia Lugones, S.L

Avda. de Gijón 30 – Bajo 33420 – Lugones (Asturias)

Tífono. 985 26 91 29 - Fax 985 26 90 33

E-mail: acalug@academialugones.com



**PLAN DE
IGUALDAD**

ACADEMIA LUGONES S.L.
Avenida de Gijón, 30, bajo. Lugones (Siero)
Teléfono:985269129 E-mail: acalug@academialugones.com

2021-2024



INDICE

Presentación	2
Marco Normativo	3
Marco conceptual	5
Compromiso	5
Diagnóstico de Situación	8
Objetivos	16
Metodologías y proceso de elaboración	17
Plan de Acción	19
Comisión de Igualdad	23
Seguimiento y Evaluación	24
Procedimiento de Modificación	26

PLAN DE IGUALDAD	ACADEMIA LUGONES S.L. Avenida de Gijón, 30, bajo. Lugones (Siero) Teléfono:985269129 E-mail: acalug@academialugones.com	2021-2024
		

Presentación

Academia Lugones nace en el año 1991 con el objetivo de tratar de solventar la importante carencia formativa, tanto en materia de Formación Ocupacional como en Formación Continua, detectada en nuestra localidad. De hecho, en esa fecha, no existía en la zona ninguna empresa que cubriera, de manera global, las distintas necesidades formativas de todas aquellas personas que residían o trabajaban en la misma. Estas necesidades podrían resumirse en las siguientes:

- Cursos de Formación Ocupacional a través de los cuales tratar de mejorar las opciones de empleabilidad de los desempleados/as de la zona.
- Acciones Formativas de Formación Continua, orientadas a trabajadores/as en activo, tanto Autónomos/as como del Régimen General, dirigidas al reciclaje y/o actualización de todos aquellos conocimientos necesarios para la actividad profesional.
- Clases de ofimática, tanto de iniciación como de las distintas herramientas más utilizadas, tanto a nivel profesional como para un uso personal.

Con este planteamiento, una de las primeras tareas llevadas a cabo fue la homologación del centro por el Servicio Público de Empleo de la Consejería de Industria y Empleo del Principado de Asturias como Centro Colaborador (Número de Censo 26718) para la ejecución de acciones formativas de Formación Profesional para el Empleo.

Además, Academia Lugones es Punto de Información para la difusión de la Formación Continua Bonificada en empresas y Entidad Organizadora de Acciones Formativas de Formación Continua Bonificada para la organización y/o ejecución de cursos a medida subvencionados para trabajadores.

Mostrando su compromiso con las políticas de igualdad, define, aprueba y pretende desarrollar a lo largo del tiempo un plan para impulsar la igualdad tanto en el trato como en las oportunidades y como herramienta de implementación de un plan para la conciliación de la vida familiar, laboral y personal dentro de la empresa. Dentro de dicho plan, también se consideran medidas para impedir la violencia de género desde distintos ámbitos, incluyendo la sensibilización tanto de la plantilla como de los/as clientes/as, alumnos/as y/o proveedores/as.

Dado que la creación de un buen entorno de trabajo es clave no sólo a la hora de atraer trabajadores/as bien cualificados/as sino también de mantenerlos, la prevención de prácticas sexistas y/o discriminatorias es un punto clave dentro de la política de calidad e igualdad de la empresa.

PLAN DE IGUALDAD	ACADEMIA LUGONES S.L. Avenida de Gijón, 30, bajo. Lugones (Siero) Teléfono:985269129 E-mail: acalug@academialugones.com	2021-2024
		

Academia Lugones, en su apuesta por la igualdad de oportunidades, tiene como finalidad generar un entorno laboral más saludable, así como una mayor implicación de la plantilla en sus funciones, lo que conllevará una mayor satisfacción y productividad.

El Plan de Igualdad de Academia Lugones, no sólo se limita al cumplimiento de la normativa legal aplicable, sino que se encuentra encuadrado dentro de la Responsabilidad Social de la Empresa, con lo que se pretende poner en práctica las condiciones necesarias para hacer efectivo el principio de Igualdad y establecer relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

Sin estar obligados por ley, de diseñar e implanta un PLAN DE IGUALDAD, en la empresa que sirve como marco para integrar los distintos procedimientos y medidas que garanticen la igualdad efectiva.

Academia Lugones es una entidad sensibilizada con la igualdad de oportunidades. Una de las mediciones que se realizan dentro de la empresa es el impacto de la misma en el ámbito social, así como la percepción que la sociedad tiene de ella. Todos sus integrantes son sensibles a la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos, incluida la igualdad de género.

Somos una pequeña empresa, formada en el momento de elaboración del Plan de Igualdad por dos mujeres y un hombre (y en la que no existe, por tanto, representación legal de los/as trabajadores/as), por lo que, en la definición de este Plan de Igualdad, se ha optado por definir medidas acordes con nuestra capacidad económica, humana y tamaño, que pueden ser alcanzables y revisables a lo largo del tiempo.

El presente PLAN DE IGUALDAD, se inscribe dentro del Sistema de Calidad integrada de Academia Lugones, así como en la política de Responsabilidad Social de la misma, y se compromete a que todas las personas que prestan servicios en nuestra entidad tengan la misma posibilidad de realizar su trabajo en función de sus capacidades y cualificaciones.

En línea con la estrategia de la empresa, en noviembre de 2020, la dirección revisó y realizó un diagnóstico sobre la situación de la Igualdad en la organización como paso previo a la re-elaboración del Plan de Igualdad.

Marco Normativo

Este Plan de Igualdad, tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa **ACADEMIA LUGONES S.L.** y evitar en ella cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres conforme a lo dispuesto por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y su posterior revisión y actualización.

Se han establecido los objetivos a alcanzar en este aspecto, para lo que se han adoptado un conjunto de medidas concretas, y se ha marcado un sistema de seguimiento y evaluación del cumplimiento de los objetivos, después de realizar el diagnóstico inicial.

PLAN DE IGUALDAD	ACADEMIA LUGONES S.L. Avenida de Gijón, 30, bajo. Lugones (Siero) Teléfono:985269129 E-mail: acalug@academialugones.com	2021-2024
		

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal. La aplicación del enfoque de género en la planificación y evaluación de las políticas públicas se ha visto impulsada y legitimada por el siguiente marco legislativo, que conviene contemplar, conocer y tener presente, antes de presentar el siguiente Plan de Igualdad.

En la unión europea:

Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999 y Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, que reconoce el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros, entre los cuales lógicamente se incluye a España.

En la trayectoria de la primera Comunidad Económica Europea y ahora de la Unión Europea, destaca la importancia que han tenido documentos como:

- ✓ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y educación.
- ✓ Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o el periodo de lactancia.
- ✓ Directiva 2004/113/CEE sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.
- ✓ Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental.
- ✓ Carta de la Mujer, adoptada en marzo de 2010.
- ✓ Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombre (2016-2019) y el segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).

Normativa Estatal:

Constitución Española de 1978: Recoge la obligación de los poderes públicos de intervenir a favor de la igualdad en España, (artículo 9.2), establece el deber de estos de promover la igualdad y de remover los obstáculos que la impiden. Además, el artículo 14 recoge como derecho fundamental la igualdad de las personas ante la ley y prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

Sin embargo, el reconocimiento constitucional del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, las acciones ya emprendidas y los progresos alcanzados, no han sido suficientes para superar los obstáculos que dificultan su plena efectividad.

Parte de los obstáculos subsistentes para el logro de la igualdad plena de oportunidades, en la práctica, se derivan esencialmente de la concepción tradicional de la división de papeles entre el hombre y la mujer en la sociedad;

PLAN DE IGUALDAD	ACADEMIA LUGONES S.L. Avenida de Gijón, 30, bajo. Lugones (Siero) Teléfono:985269129 E-mail: acalug@academialugones.com	2021-2024
		

aunque en los últimos años, se han observado cambios importantes en los modelos familiares y en las formas de convivencia, así como se constata que las relaciones hombre-mujer en el ámbito doméstico han evolucionado y se ha producido una paulatina flexibilización de los roles asignados a uno u otro sexo, también es cierto que la incorporación de las mujeres al mercado laboral se ha dado en unas condiciones de desigualdad y discriminación por lo que ha resultado necesario una acción normativa dirigida a corregir estas situaciones.

En este contexto se elabora y aprueba la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, que parte del reconocimiento de que mujeres y hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes, estableciendo a lo largo de su articulado las medidas para combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación por razón de sexo y promoviendo la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dedicando especial atención a las garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho a la igualdad y a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Esta es la Ley que rige este Plan de Igualdad atendiendo a sus definiciones para hacer posible la implementación, cumplimiento, seguimiento y evaluación del mismo.

Al igual que ocurre con la legislación estatal, la dirección de Academia Lugones hace un seguimiento del obligado cumplimiento de la legislación actual autonómica en materia de género e igualdad de oportunidades dentro del ámbito laboral para evitar la discriminación en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, la segregación horizontal y vertical dentro de la jerarquía de la empresa, a la vez que promueve las condiciones de libertad e igualdad del individuo.

Marco Conceptual

Para la elaboración de este plan ACADEMIA LUGONES S.L. se basa en los siguientes principios generales:

- Igualdad de trato.
- Igualdad de Oportunidades.
- Respeto a la diversidad y a la diferencia.
- Integración de la perspectiva de género.
- Acción positiva.
- Eliminación de roles y estereotipos en función del sexo.
- Representación equilibrada.
- Colaboración y coordinación.

Compromiso:

ACADEMIA LUGONES S.L. declara su firme compromiso en:

- Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como estrategia básica y transversal.
- Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implantación del plan de igualdad.

PLAN DE IGUALDAD	<p style="text-align: center;">ACADEMIA LUGONES S.L. Avenida de Gijón, 30, bajo. Lugones (Siero) Teléfono:985269129 E-mail: acalug@academialugones.com</p>	2021-2024
		

- Establecer Políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.
- Desarrollar 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 que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Este compromiso incluye desde la selección, la promoción, la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación.

Discriminación indirecta: ACADEMIA LUGONES asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, es decir *"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"*.

Comunicación: ACADEMIA LUGONES, informará, interna y externamente, 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.

Estos principios se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y a través de la implantación de éste Plan de igualdad ya que propone 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.

Desde ACADEMIA LUGONES S.L., en orden de asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres, se asume como propias las definiciones recogidas en la LOIEMH (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres) y otras de carácter normativo que hemos considerado recoger en este Plan , y que a continuación se detallan, para tenerlas presentes como base en la elaboración, implementación, cumplimiento, seguimiento y evaluación del mismo:

- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:** Ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- **Igualdad de trato y de oportunidades:** Se garantizará en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización. En el acceso al empleo y en la formación,

PLAN DE IGUALDAD	<p style="text-align: center;">ACADEMIA LUGONES S.L. Avenida de Gijón, 30, bajo. Lugones (Siero) Teléfono:985269129 E-mail: acalug@academialugones.com</p>	2021-2024
		

- **Discriminación directa o indirecta:** Discriminación directa por razón de sexo, se considera cualquier situación en que se encuentra una persona que, haya sido o pueda o sea tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley.

- **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** Estos derechos se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, sin discriminación por su ejercicio.

- **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:** De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo:** Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerará discriminatorio, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de un derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

- **Discriminación por embarazo o maternidad:** Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

- **Indemnidad frente a represalias:** Se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias:** Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se consideran nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y

PLAN DE IGUALDAD	ACADEMIA LUGONES S.L. Avenida de Gijón, 30, bajo. Lugones (Siero) Teléfono:985269129 E-mail: acalug@academialugones.com	2021-2024
		

proporcionales al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

• Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objeto perseguido en cada caso.

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Como paso previo al diseño del Plan de Igualdad. ACADEMIA LUGONES S.L. realiza un DIAGNÓSTICO para conocer la SITUACIÓN de partida, estudiando los datos del año 2020.

El objetivo es conocer la situación sobre la igualdad entre mujeres y hombres en nuestra organización para determinar si existen ámbitos o áreas que los que haya que poner en marcha medidas correctoras destinadas a evitar situaciones de discriminación.

La primera fase ha sido de recogida de datos sobre número de hombres y mujeres, categorías, condiciones laborales...tratando de evaluar globalmente el modo de gestionar los recursos humanos y las implicaciones en el principio de igualdad.

La realización de este diagnóstico y de la elaboración del plan, se comunica a la plantilla de ACADEMIA LUGONES mediante reunión informativa.

Se persigue

- Estudiar las necesidades personales y las condiciones laboral del personal
- Detectar oportunidades de mejora.
- Mejorar de las condiciones de las mujeres y hombres de la Organización.
- Afianzar los avances en materia de Igualdad como herramientas de trabajo diario.

INFORMACIÓN GENERAL

RAZON SOCIAL:	ACADEMIA LUGONES S.L.
CIF:	B 74001769
DIRECCIÓN:	Avda. Gijón, 30, Bajo, Lugones (Siero) ASTURIAS

Para conocer la percepción de la plantilla sobre la política de igualdad en la empresa, se realizó un DIAGNÓSTICO mediante cuestionarios enviados a la totalidad de la plantilla. Dichos cuestionarios anónimos han sido devueltos en el plazo fijado por 8 personas (80% de la plantilla). Contestando igual número de mujeres que de hombres.

Los resultados obtenidos son los siguientes:

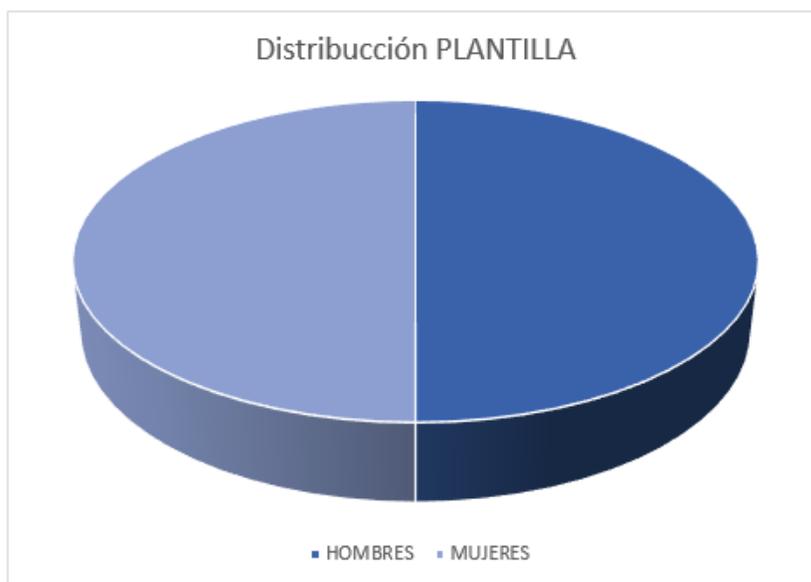
	SÍ	NO	NO SÉ
Se tiene en cuenta igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	100%		
Tienen mujeres y hombres mismas posibilidades acceso en los proc. de selección	75%		25%
Acceden por igual mujeres y hombres a la formación ofrecida por la empresa	88%		12%
Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual	100%		
Cobra menos que su compañero/a		75%	25%
Se favorece la conciliación familiar	88%		13%
Se conocen las medidas de conciliación disponibles	100%		
Sabía que hacer o a quien dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el trabajo	63%	13%	25%

ANALISIS INTERNO

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA

Distribución por sexo.

HOMBRES	MUJERES
5	5



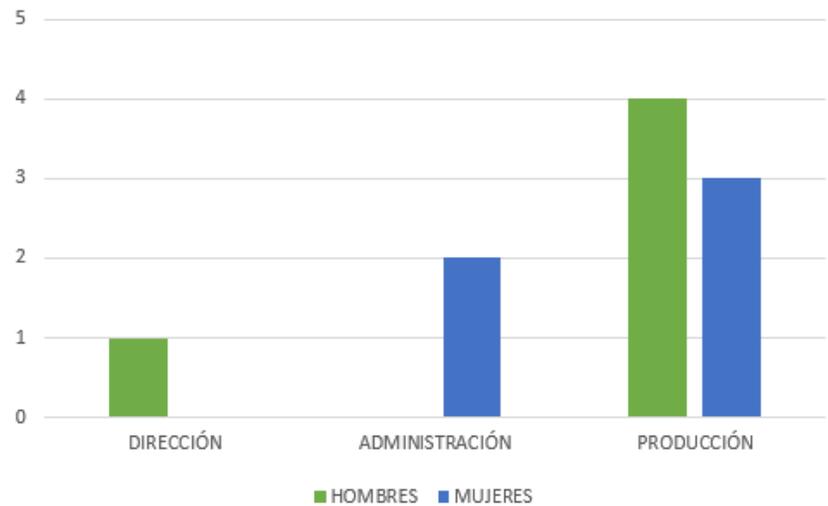
Plantilla distribuida por DEPARTAMENTO O ÁREA

Distinguimos las siguientes áreas funcionales dentro de la empresa

- DIRECCIÓN
- ADMINISTRACIÓN
- PRODUCCIÓN: Formadores/as

Distribucción por ÁREAS

	HOMBRES	MUJERES
DIRECCIÓN	1	0
ADMINISTRACIÓN	0	2
PRODUCCIÓN	4	3



CONDICIONES DE PLANTILLA

¿Existe representación legal de trabajadores /as?	NO
--	-----------

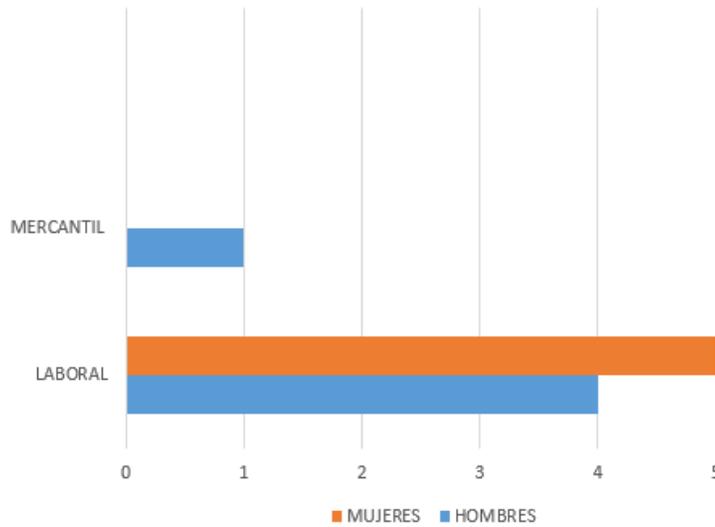
Tipo de contrato

	MUJERES	HOMBRES
Plantilla con Contrato Indefinido	2	1
Plantilla con Contrato Eventual	3	4



Tipo de Contrato

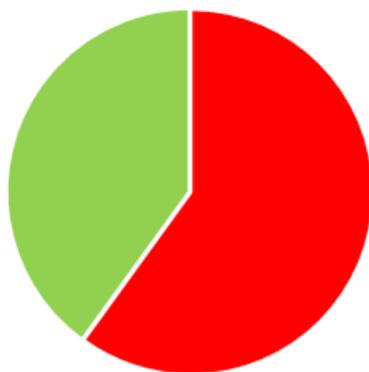
	HOMBRES	MUJERES
LABORAL	4	5
MERCANTIL	1	0



Jornada laboral

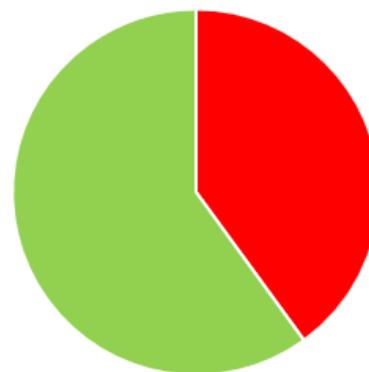
	HOMBRES	MUJERES
COMPLETA	2	3
PARCIAL	3	2

MUJERES



■ COMPLETA ■ PARCIAL

HOMBRES



■ COMPLETA ■ PARCIAL ■

PLAN DE IGUALDAD	ACADEMIA LUGONES S.L. Avenida de Gijón, 30, bajo. Lugones (Siero) Teléfono:985269129 E-mail: acalug@academialugones.com	2021-2024
		

Descripción bajas temporales	Mujeres	Hombres
Incapacidad Temporal	0	0
Accidente de Trabajo	0	0
Maternidad (parto)	0	0
Maternidad	0	0
Cesión al padre del permiso de	0	0
Paternidad	0	0
Adopción o acogimiento	0	0
Riesgo durante el embarazo	0	0
Reducción de jornada por lactancia	0	0
Reducción de jornada por cuidado de	0	0
Reducción de jornada por motivos	0	0
Reducción de jornada por otros motivos	0	0
Excedencia por cuidado de hija/o	0	0
Excedencia por cuidado de familiares	0	0
Excedencia fraccionada por cuidado de	0	0
Excedencia voluntaria	0	0
Permiso por enfermedad grave,	0	0

Selección y Contratación: En la mayoría de los cuestionarios los trabajadores y las trabajadoras, muestran una respuesta favorable a esta cuestión. Los resultados son muy favorables, el 100% de los encuestados opina que existe igualdad de oportunidades.

En el 2020, la plantilla está formada por 10 personas, de estas 7 son contrataciones realizadas durante el año. 3 mujeres y 4 hombres.

Todas forman parte del departamento de producción siguiendo los requisitos que marca en cada convocatoria o programación formativa la administración convocante de la subvención.

Las ofertas de empleo se dirigieron tanto a hombres como mujeres, sin excluir, ni directa ni indirectamente por razón de sexo. La empresa respeta y promueve la igualdad entre hombres y mujeres.

Clasificación profesional, promoción y formación: La conclusión es que no hay discriminación en la clasificación profesional. Todos los encuestados perciben que las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades de promoción profesional y la mayoría, que el acceso a la formación es igual para toda la plantilla

En el análisis interno aparecen reflejadas las áreas profesionales o departamentos que existen en **ACADEMIA LUGONES**.

Durante el periodo de estudio, no se han producido promociones profesionales, ni de hombres ni de mujeres.

Se mantiene una oferta formativa variada y abierta a toda la plantilla y se garantiza el acceso igualitario. El hecho de que la principal actividad de Academia Lugones, sea la formación, permite que los trabajadores y trabajadoras la conozcan.

Área retribuciones: nuevamente encontramos resultados muy positivos, ya que nadie aprecia que existan diferencias retributivas.

PLAN DE IGUALDAD	ACADEMIA LUGONES S.L. Avenida de Gijón, 30, bajo. Lugones (Siero) Teléfono:985269129 E-mail: acalug@academialugones.com	2021-2024
		

Área Conciliación: Los trabajadores y trabajadoras participantes muestran su alto grado de satisfacción en esta área. Esto demuestra el compromiso de la empresa con los derechos de la vida personal y familiar de las trabajadoras y los trabajadores. Academia Lugones cumple la normativa sobre conciliación laboral, lo que queda reflejado en las respuestas de la plantilla a las preguntas sobre este ítem.

Prevención del Acoso Sexual por Razón de Sexo: Un porcentaje de la plantilla indican no conocer la persona a la que dirigirse en caso de sufrir acoso en lugar de trabajo. Es un número pequeño, pero debe incluirse como área de mejora, ya que parece que las condiciones de trabajo que la empresa promueve antes posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo, no llegan con suficiente claridad. Se incluye como uno de los objetivos a alcanzar de este plan con sus correspondientes medidas a aplicar para conseguirlo.

Infrarrepresentación femenina: La plantilla durante el periodo estudiado, está formada por igual número de hombres y mujeres (ver los distintos gráficos del análisis interno).

Retribución: Recoge el análisis y comparación de la retribución de las distintas áreas y puestos en términos de:

Equidad Interna, específicamente, en el grado de correspondencia existente entre la responsabilidad asumida y las retribuciones percibidas.

Competitividad Externa, analizando la situación de retribución actual respecto del mercado general y convenio colectivo.

Se realizó un estudio retributivo pormenorizado de toda la plantilla observando los valores medios en función de las áreas/puestos y el sexo de la plantilla.

Administración: 2 personas contratadas. Mujeres. Salario por encima del salario medio por convenio.

Producción: 7 personas contratadas. 3 mujeres y 4 hombres. Puede existir una pequeña diferencia, en ningún caso significativa, ya que el salario de esta categoría varía en función de los distintos presupuestos de los cursos. No se observa que la diferencia esté relacionada con el hecho de ser hombre o mujer. La media de esta categoría es superior al salario marcado por convenio.

Con el fin de garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres y de acuerdo al RD 902/2020 de 13 de octubre, y dada la obligatoriedad fijada a partir el 14 de abril ACADEMIA LUGONES comienza en el 2021 a llevar una auditoría y registro salarial de las personas contratadas por cuenta ajena. En espera de la guía técnica para la realización de auditorías retributivas descrita en la disposición adicional tercera del RD 902/2020, se elabora la siguiente.

PLAN DE IGUALDAD	<p style="text-align: center;">ACADEMIA LUGONES S.L. Avenida de Gijón, 30, bajo. Lugones (Siero) Teléfono:985269129 E-mail: acalug@academialugones.com</p>	2021-2024
		

AUDITORÍA RETRIBUTIVA



VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO:

DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN: GRUPO 1: Personal Docente:

Profesor - Profesora titular: Ejerce la función docente y el desarrollo de los programas establecidos en el centro en las distintas acciones formativas y diferentes modalidades (presencial, distancia, on line).

La titulación condiciones son las exigidas por la legislación o convocatoria.

AREA DE ADMINISTRACIÓN: GRUPO 2: Personal de Administración:

Auxiliar Administrativo/a: Desempeña labores administrativas, burocráticas, de archivo y atención telefónica que no requieren especialización. Titulación mínimo bachillerato.

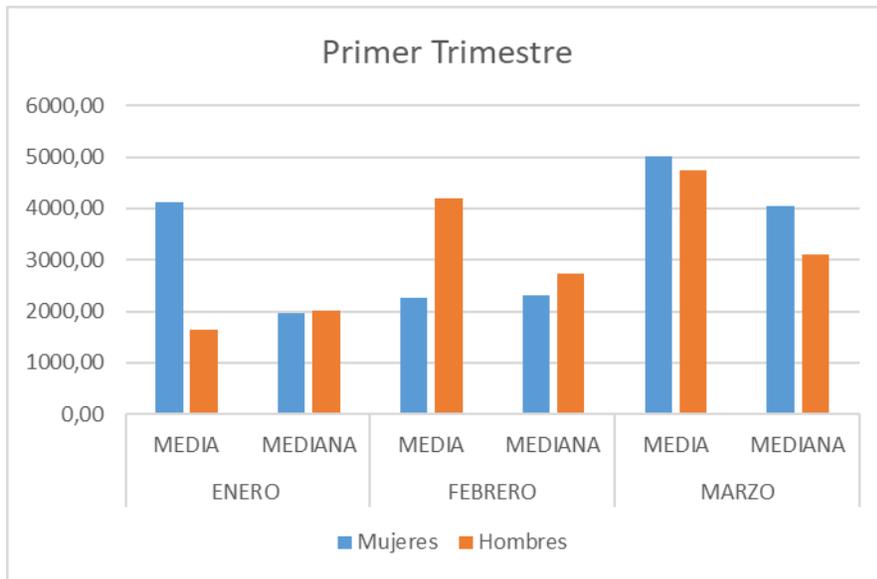
ANALISIS RETRIBUTIVO:



En el momento de la firma del presente plan de igualdad, analizando los datos del primer trimestre, en Academia Lugones ha habido contratadas por cuenta ajena, 6 mujeres y 3 de hombres.

- 1 mujer en el departamento de administración.
- 3 hombres y 5 mujeres, en el de producción.

En todos los casos los salarios son superiores a los que marca el convenio.



Analizando el departamento de producción, donde existen contrataciones de hombres y mujeres, estos son los resultados:

Producción			
Primer Trimestre			
Profesores Titulares		MEDIAS	MEDIANAS
Mujeres	5	11413,11	8342,98
Hombres	3	5837,91	7851,71

La media de esta categoría es superior al salario marcado por convenio.

Academia Lugones mantiene una política retributiva igualitaria en lo relativo tanto al salario base como a los complementos salariales. Dicha política es transparente y conocida por las personas que integran la empresa.

PLAN DE IGUALDAD	ACADEMIA LUGONES S.L. Avenida de Gijón, 30, bajo. Lugones (Siero) Teléfono:985269129 E-mail: acalug@academialugones.com	2021-2024
		

Puede producirse algún mes en que las medias o medianas de los hombres sean superiores a las de las mujeres, ya que el salario de esta categoría varía en función de los distintos presupuestos de los cursos y la contratación la marcan los requisitos exigidos por los certificados y especialidades formativas. No se observa que la diferencia esté relacionada con el hecho de ser hombre o mujer.

MEDIDAS A IMPLANTAR

Se establece como área de intervención dentro del presente plan con las medidas de seguimiento e indicadores necesarios para continuar con su estudio y corregir las posibles desigualdades detectadas.

SEGUIMIENTO:

Semestralmente, los miembros de la comisión de igualdad por parte de la empresa, recabarán los datos obtenidos mes a mes mediante el registro retributivo de los trabajadores contratados por cuenta ajena. En las reuniones de evaluación fijadas en la parte final del plan, la comisión de seguimiento, en su conjunto, analizará dichos datos para garantizar que se cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución y tomará, si es necesario, las medidas precisas.

Conclusiones:

En general hay un reparto equitativo entre hombres y mujeres con la misma cualificación definida dentro de la empresa

La promoción interna es indistintamente de hombres y de mujeres.

La formación que se imparte a cargo de la empresa no hace distinción de género.

No se han detectado factores cuantitativos que infieran discriminación o acoso en el desarrollo profesional

Existe la necesidad de seguir profundizando y capacitando en materia de igualdad interna y externamente. También se considera como área de mejora sensibilizar para incorporar valores de igualdad en todas las personas que conforman la entidad. A pesar de los avances respecto al uso inclusivo de lenguaje y de las imágenes en la documentación escrita, se considera necesario un trabajo más profundo y de forma más sistemática desde todas las áreas de la organización.

Objetivos

ACADEMIA LUGONES, elabora este plan con la finalidad de integrar la igualdad de oportunidades en la cultura organizativa de la empresa mediante los siguientes objetivos generales que serán recogidos en los diferentes ejes de intervención.

PLAN DE IGUALDAD	ACADEMIA LUGONES S.L. Avenida de Gijón, 30, bajo. Lugones (Siero) Teléfono:985269129 E-mail: acalug@academialugones.com	2021-2024
		

Generales

- ❖ Impulsar medidas contra la discriminación por razones de sexo en todos los ámbitos de la empresa.
- ❖ Introducir la perspectiva de género en la gestión organizacional.
- ❖ Garantizar la igualdad efectiva y real de oportunidades en torno al empleo.
- ❖ Impulsar medidas contra la discriminación.
- ❖ Fomentar el desarrollo de medidas que permitan a mujeres y hombres conciliar las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares, así como promover la corresponsabilidad.

Objetivos específicos

- Asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo en todas las áreas.
- Promover una composición equilibrada de la plantilla de ACADEMIA LUGONES.
- Asegurar el principio de Igualdad retributiva
- Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y las trabajadoras
- Implementar y dar a conocer el protocolo de actuación frente al acoso sexual

Metodología y proceso de elaboración

El presente Plan de Igualdad ha sido elaborado en dos fases, en las que se ha buscado la implicación y participación de todo el personal del Centro:

FASE PREPARATORIA

Durante esta fase, tuvieron lugar distintas reuniones informativas que dieron lugar al diseño y aprobación de un programa de trabajo.

Tras la recopilación de información mediante encuestas cumplimentadas por el personal de la empresa del estado actual de la entidad en materia de igualdad, se realizó un diagnóstico de situación y análisis de género que dio lugar al conocimiento de las áreas de mejora.

FASE DE PROGRAMACIÓN

En esta fase, se definieron las prioridades, objetivos, medidas y acciones a tomar, así como la estrategia de implantación del presente Plan. Tras ello se pasó a la elaboración del Plan de Igualdad propiamente dicho.

Mediante el DIAGNÓSTICO se han identificado los puntos fuertes y las áreas de mejora.

PLAN DE IGUALDAD	<p style="text-align: center;">ACADEMIA LUGONES S.L. Avenida de Gijón, 30, bajo. Lugones (Siero) Teléfono:985269129 E-mail: acalug@academialugones.com</p>	2021-2024
		



ÁREA 1: VALORES DE LA EMPRESA Y CULTURA ORGANIZACIONAL.

La empresa tiene un alto grado de prioridad con la igualdad. Aunque en Academia Lugones no hay una comunicación específica en relación a su compromiso con la igualdad o su inclusión dentro de sus valores, sí existe una cultura organizacional moderna y alineada con su cumplimiento.

Dado que la igualdad es uno de los criterios que se deben tener en cuenta en la gestión de la calidad y la búsqueda de la excelencia empresarial, es importante la incorporación de indicadores y registros que permitan medir la incorporación de la igualdad tanto en los procesos, como en la satisfacción de los grupos de interés.

ÁREA 2: CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

Una de las finalidades de las distintas previsiones contempladas en el Plan es evitar la reproducción y perpetuación de los roles de género entre la plantilla.

ÁREA 3: POLÍTICA SALARIAL. RETRIBUCIONES

Tras analizar la situación de Academia Lugones no se detecta que exista segregación ni horizontal ni vertical. A pesar de que los datos son favorables, se determina que adoptar las acciones para mantener esta situación en el futuro.

PLAN DE IGUALDAD	ACADEMIA LUGONES S.L. Avenida de Gijón, 30, bajo. Lugones (Siero) Teléfono:985269129 E-mail: acalug@academialugones.com	2021-2024
		

ÁREA 4: SALUD LABORAL. PREVENCIÓN ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

El procedimiento en materia de salud laboral se encuentra recogido por escrito.

No existen diferencias entre sexos con relación al número de bajas temporales por IT. No obstante, se debe observar y analizar si los riesgos objetivos a los que están sometidas las mujeres y los hombres están valorados específicamente y con criterios no discriminatorios.

Se está trabajando en un protocolo para los casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, que se difundirá entre la plantilla a través de sesiones informativas.

ÁREA 5: COMUNIACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA.

Tras un análisis de las comunicaciones y externas se ha detectado la existencia de lenguaje inclusivo.

Se realizará un estudio de las acciones publicitarias y promocionales de la entidad a lo largo del año para analizar si contribuyen a visibilizar y promover roles y actitudes igualitarios.

En cuanto a las imágenes utilizadas, si bien existe una presencia equilibrada entre ambos sexos, en algunas de ellas se siguen reproduciendo los roles de género típicos.

Fomentar el compromiso con la igualdad de cara a la sociedad. Academia Lugones proyectará una imagen positiva hacia el exterior, así como la sensibilización con esta materia.

En cuanto a la comunicación interna, los canales de comunicación son accesibles y utilizados de forma equitativa tanto por hombres como por mujeres.

ÁREA 6: IGUALDAD EN EL ACCESO. FORMACIÓN

Academia Lugones garantiza la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la organización y el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Dada la dilatada experiencia de la compañía en el diseño, desarrollo y gestión de acciones formativas, contamos con la herramienta fundamental para promover una cultura igualitaria y sensibilizar a las personas que trabajan en la empresa de la importancia que tienen conceptos como diversidad e igualdad de oportunidades y de su aplicación en el día a día.

Es de vital importancia detectar las necesidades de formación tanto de hombres como de mujeres de la plantilla en temas de igualdad de género. Dicha formación deberá plantearse de forma continua para ir adquiriendo, de forma progresiva, una mayor sensibilización y conocimientos en la materia.

Formar en igualdad de oportunidades al personal de la plantilla, especialmente a las personas que componen la Comisión de Igualdad

Plan de Acción

En este apartado se plasma la manera en que se va a trabajar para conseguir los objetivos propuestos a través de las medidas más ajustadas a la realidad de Academia Lugones.

Teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico realizado previamente, se estructura el siguiente plan de acción, atendiendo a la disposición en materia de planes de Igualdad del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de

PLAN DE IGUALDAD	ACADEMIA LUGONES S.L. Avenida de Gijón, 30, bajo. Lugones (Siero) Teléfono:985269129 E-mail: acalug@academialugones.com	2021-2024
		

España a través del Instituto de la Mujer y a lo marcado por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

Áreas de intervención:

Área 1 Valores y Cultura organizacional

Área 2 Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal.

Área 3 Retribuciones. Política salarial

Área 4 Salud Laboral. Prevención de acoso sexual y violencia de género

Área 5 Comunicación, imagen y lenguaje no sexista

Área 6 Igualdad en el acceso y en las relaciones laborales. Formación

Para cada una de estos se describen:

OBJETIVOS a alcanzar.

MEDIDAS concretas para asegurar su consecución.

RECURSOS necesarios, en caso de que la puesta en marcha suponga algún coste.

Personas RESPONSABLES que posibilitan el desarrollo de cada medida, así como de realizar su seguimiento.

PLAZOS de implantación o calendario de ejecución

INDICADORES de seguimiento que permitan conocer si se ha desarrollado la medida, así como qué resultados se han obtenido tras el desarrollo de la misma.

VALORES Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Objetivo	Reforzar la igualdad entre sexos dentro de la cultura organizacional.
Responsables	Santiago García Gómez, Marta María López
Recursos	Recursos Humanos
Plazo	Agosto 2023

Medida: Elaboración, firma y difusión de un documento específico (compromiso explícito en materia de igualdad y el propio Plan de Igualdad, disponibles ambos en la página web y en el tablón de anuncios del Centro).

Indicador: Difusión del plan de igualdad

Medida: Inclusión de la igualdad de mujeres y hombres en los documentos estratégicos de la entidad.

Indicador: Menciones en documentos estratégicos

Medida: Incorporación de la perspectiva de género en las acciones de Responsabilidad Social Empresarial.

Indicador: Número de acciones de mejora

PLAN DE IGUALDAD	ACADEMIA LUGONES S.L. Avenida de Gijón, 30, bajo. Lugones (Siero) Teléfono:985269129 E-mail: acalug@academialugones.com	2021-2024
		

Medida: Integración del principio de igualdad como criterio de control de la calidad en las “cartas de servicios” de la entidad

Indicador: Elaboración de un informe

CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

Objetivo	Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de los mismos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
Responsables	Santiago García Gómez, Marta Mª López López
Recursos	Recursos humanos
Plazo	Septiembre 2022

Medida: Difundir los derechos y medidas de conciliación previstas por la legislación vigente

Indicador: Comprobar que la información sobre las medidas de conciliación se ha trasladado a la totalidad de la plantilla

Objetivo	Fomentar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal para hombres y mujeres.
Responsables	Santiago García Gómez, Marta Mª López López
Recursos	Recursos humanos
Plazo	Noviembre 2023

Medida: Estudiar los casos concretos de conciliación y valorar la adaptación de jornada

Indicador: Nº de jornadas adaptadas por conciliación.

RETRIBUCIONES. POLITICA SALARIAL

Objetivo	Revisar las tablas salariales para detectar, en caso de haberlos errores que pudieran llevar a desigualdades en el salario entre hombres y mujeres. Promover procesos adecuados para corregir las posibles diferencias salariales entre hombres y mujeres.
Responsables	Santiago García Gómez, Marta María López López
Recursos	Recursos humanos
Plazo	Diciembre 2024

Medida: Realizar un seguimiento de las retribuciones.

Indicador: Número de revisiones de los salarios a través de comparativas entre hombres y mujeres.

PLAN DE IGUALDAD	ACADEMIA LUGONES S.L. Avenida de Gijón, 30, bajo. Lugones (Siero) Teléfono:985269129 E-mail: acalug@academialugones.com	2021-2024
		

Objetivo	Dar cumplimiento a la legislación en materia salarial.
Responsables	Santiago García Gómez, Marta María López López
Recursos	Recursos humanos
Plazo	Diciembre 2024

Medida: Seguimiento de valores medios de los salarios y los complementos según sexo y categorías profesionales o puestos de igual valor.

Indicador: Valores medios de los salarios y los complementos según sexo y categorías profesionales.

Salud Laboral. Prevención de acoso sexual y violencia de género

Objetivos	Asegurar que la plantilla disfruta de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso sexual. Facilitar la adaptación de las condiciones laborales a las mujeres víctimas de violencia de género según la legislación vigente (art. 23 de LO1/2004)
Responsable	Marta María López López
Recursos	Recursos humanos
Plazo	Junio 2022

Medida: Informar a la plantilla sobre qué es el acoso sexual y por razón de sexo. Informar sobre los derechos y la legislación vigente en materia de violencia de género y medidas de protección.

Indicador: Número de difusiones realizadas.

COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Objetivo	Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista en todos los elementos de comunicación de la empresa, tanto interna como externamente.
Responsables	Santiago García Gómez, Marta M ^a López López
Recursos	Recursos humanos
Plazo	Octubre 2023

Medida: Revisar el lenguaje y las imágenes utilizadas en todas las comunicaciones a nivel interno como externo.

Indicador: Comunicaciones realizadas al personal de la empresa y proveedores externos.

Medida: Creación y difusión de un protocolo de lenguaje para la utilización por la plantilla como herramienta de consulta

Indicador: Difusión del documento.

PLAN DE IGUALDAD	ACADEMIA LUGONES S.L. Avenida de Gijón, 30, bajo. Lugones (Siero) Teléfono:985269129 E-mail: acalug@academialugones.com	2021-2024
		

IGUALDAD EN EL ACCESO. FORMACIÓN

Objetivos	Garantizar las mismas condiciones contractuales para hombres y mujeres. Mejorar la igualdad en el acceso al empleo.
Responsables	Santiago García Gómez. Marta Mª López López
Recursos	Recursos humanos
Plazo	Mayo 2024

Medida: Revisión de los procesos de selección con perspectiva de género analizando los criterios y los elementos valorados, la definición de perfiles, las herramientas y pruebas realizadas.

Indicador: Número de contrataciones/número de contrataciones donde se ha tenido en cuenta la perspectiva de género.

Medida: Incorporación de la perspectiva de género en los registros de perfiles de puestos de la empresa.

Indicador: Documentos modificados

Objetivo	Promover la incorporación de la perspectiva de género en el Centro y sensibilizar al personal de la necesidad de avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
Responsables	Santiago García Gómez. Marta Mª López López
Recursos	Recursos humanos
Plazo	Diciembre 2023

Medida: Formación continua en materia de género dirigida al personal.

Indicador: Horas impartidas recibidas de formación.

Comisión de Igualdad

El diseño, seguimiento y evaluación, del plan de igualdad es responsabilidad de la comisión de igualdad y seguimiento, compuesta por hombres y mujeres. Sus funciones son:

- Redactar, implementar y vigilar el Plan de Igualdad para la empresa.
- Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades, garantizando el cumplimiento de las medidas específicas propuestas y establecidas para corregir las medidas detectadas en el diagnóstico de situación.
- Promover que la participación en la empresa sea en todos los niveles equilibrada.
- Impulsar nuevas medidas y planes de mejora

PLAN DE IGUALDAD	ACADEMIA LUGONES S.L. Avenida de Gijón, 30, bajo. Lugones (Siero) Teléfono:985269129 E-mail: acalug@academialugones.com	2021-2024
		

- Respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones periódicas, como de la documentación y datos aportados por las partes.

COMISIÓN DE IGUALDAD	
Santiago García Gómez	Gerente
Marta M^a López López	Departamento de administración
Emma Fernández Alonso	Fed. Empleados Públicos UGT Asturias
Ignacio García Sánchez	Sindicato Esneñanza CC.OO. Asturias

Seguimiento y Evaluación

Los objetivos y acciones recogidos en el Plan de Igualdad de **ACADEMIA LUGONES**, requieren de un proceso de seguimiento y evaluación que mida el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto en la plantilla de la entidad.

El seguimiento se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones.

En este sentido, el seguimiento es el instrumento necesario para detectar obstáculos y necesidades y, en su caso, para el reajuste de las acciones.

El seguimiento de este Plan de Igualdad se efectuará de forma continuada, a fin de que siempre se tenga conocimiento de su nivel de ejecución, las dificultades surgidas durante el desarrollo de las acciones, así como de las soluciones aportadas y los resultados alcanzados

El seguimiento y evaluación del Plan serán realizados por la **Comisión de Seguimiento** que se reunirá para trabajar en la consecución de las acciones previstas según el calendario establecido en el Plan de Igualdad y a la finalización del periodo de vigencia del mismo.

La Comisión de Seguimiento se constituirá dentro de un plazo de 30 días tras la aprobación y registro del Plan de Igualdad. En la primera reunión, se elaborará un reglamento de funcionamiento.

PLAN DE IGUALDAD	<p style="text-align: center;">ACADEMIA LUGONES S.L. Avenida de Gijón, 30, bajo. Lugones (Siero) Teléfono:985269129 E-mail: acalug@academialugones.com</p>	2021-2024
		

Funciones

La comisión de seguimiento del plan de igualdad tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas, que en su caso serán objeto de tratamiento en el órgano competente.
- En caso de desacuerdo, la Comisión de Seguimiento podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.

El seguimiento se realizará de acuerdo a los indicadores que están determinados para cada eje de intervención, si bien pueden ser modificados si el propio seguimiento del Plan así lo requiera y bajo consenso de la comisión de seguimiento.

La evaluación tiene por objeto valorar la adecuación de las medidas realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente. Se concibe como el instrumento necesario para la detección de obstáculos y necesidades y, en su caso, para el reajuste de las acciones.

Se efectuará en distintos momentos:

- Evaluación previa (se corresponde con el diagnóstico)
 - Una evaluación intermedia, cada año de vigencia del plan sobre los logros y dificultades encontradas durante la ejecución.
 - Una evaluación final durante el último año de ejecución del Plan. Se realizará un informe final que para conocer el modo en que se han ejecutado las acciones previstas y su grado de adecuación con respecto a los objetivos establecidos
- Al final de la vigencia del Plan, se realizará el Informe Final con el objetivo de:
- Conocer el modo de ejecución de cada acción y su consecución o no con respecto a los objetivos establecidos inicialmente.
 - Informar del grado de cumplimiento del Plan.

PLAN DE IGUALDAD	ACADEMIA LUGONES S.L. Avenida de Gijón, 30, bajo. Lugones (Siero) Teléfono:985269129 E-mail: acalug@academialugones.com	2021-2024
		

Conocer el impacto del Plan en la plantilla del centro de formación.

Obtener datos e información suficiente a través de los informes y análisis realizados durante la vigencia del Plan de Igualdad.

Se pondrán a disposición del Plan todos los medios necesarios, tanto económicos, materiales como humanos para conseguir los objetivos establecidos.

Procedimiento de Modificación

ACACEMIA LUGONES, considera que si el presente plan de igualdad no se adapta al presente empresarial, carece de sentido y la necesidad de actualizar su contenido ante las principales vicisitudes por las que puede atravesar la empresa suponen una manifestación palmaria de su utilidad, por ello la comisión de seguimiento podrá revisar en cualquier momento a lo largo de su vigencia este plan de igualdad, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que aquél contenga en función de los efectos que se vayan apreciando en relación con la consecución de sus objetivos.

En este sentido, si de las conclusiones del el seguimiento y evaluación del presente Plan de Igualdad, se observase la necesidad de modificación de alguna parte del plan, la COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, deberá tomar las siguientes medidas:

Se realizará un informe con las propuestas de modificación o de la adopción de otras nuevas.

Se convocará reunión de la comisión donde se discutirán el contenido del informe y las medidas necesarias, para llevarlo a cabo.

Se dejará constancia por escrito de las decisiones adoptadas, que deberán ser aprobadas por los/las integrantes de la comisión y si es necesario, se remitirán a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad.

Se informará a la plantilla.

SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

PLAN DE IGUALDAD	ACADEMIA LUGONES S.L. Avenida de Gijón, 30, bajo. Lugones (Siero) Teléfono:985269129 E-mail: acalug@academialugones.com	2021-2024
		

Cualquier modificación, requerirá la conformidad de los y las componentes de la Comisión. La negociación se desarrollarse conforme al principio de buena fe por todas las partes. No obstante, en el caso de producirse algún desacuerdo, se acudirá al **Servicio Asturiano de Resolución Extrajudicial de Conflictos. SASEC**

Ámbito autonómico. Vigencia desde la firma al 31 de diciembre de 2024.

En Lugones. 4 de junio de 2021,

Santiago García Gómez.
09360493E

Marta M^a López López
09437206F

Emma Fernández Alonso
9374849A

Ignacio García Sánchez
10806116E