

PLAN DE IGUALDAD (2021-2025)



NUEVAS TECNOLOGÍAS DE ESTÉTICA S.L.

C/ Torrecerredo nº 36 Bajo 33012 Oviedo C/ Carlos Marx nº 26 – 28 33 207 Gijón

Oviedo@escuelanutec.es

gijon@escuelanutec.es

www.escuelanutec.es





PLAN DE IGUALDAD

NUEVAS TECNOLOGÍAS DE ESTÉTICA SL

1.- PRESENTACIÓN

La formación en materia de estética e imagen personal son las principales actividades desarrolladas por la empresa.

Tiene su sede en Oviedo y centros en Gijón, Asturias, realiza cursos principalmente de Fundación tripartita y propios.

Denominación social:	NUEVAS TECNOLOGIAS DE ESTETICA, S.L.
Forma jurídica:	SOCIEDAD LIMITADA
Dirección:	C/ TORRECERREDO 36 BAJO
Teléfono:	985 290 351
CIF:	B-74108101
E-mail:	oviedo@escuelanutec.es
Página Web:	escuelanutec.es

Los Centros de estudios están ubicados en:

C/Torrecerredo nº 36

33012 - Oviedo

C/ Carlos Marx nº 26 - 28

33207 – Gijón



PLAN DE IGUALDAD

NUEVAS TECNOLOGÍAS DE ESTÉTICA SL

Nuevas Tecnologías de Estética, S.L. es una empresa dinámica, capaz de adaptarse a los retos de las nuevas tecnologías y necesidades del mercado, porque aúna juventud y experiencia en un equipo unido y emprendedor.

Se ha caracterizado por realizar sus cursos con personal experimentado y con unas buenas instalaciones valoradas para ello tanto por alumnos que las usan como por las entidades contratantes para llevar a cabo sus cursos en nuestras instalaciones. Por ello, tiene una cartera de Clientes sólidamente fundamentada.

Dispone de un equipo profesional que cuenta con la cualificación necesaria para desarrollar su trabajo, tanto en el ámbito directivo como en el técnico.

Durante su trayectoria ha venido conjugando un servicio eficaz y bien organizado teniendo en cuenta las necesidades de nuestros clientes y las exigencias técnicas específicas. Ello nos ha permitido consolidarnos en nuestro campo y poder prestar un servicio adecuado a las necesidades de nuestros clientes. La prestación del servicio de forma eficaz y de acuerdo con las exigencias de nuestros clientes marca la forma de trabajar de esta Empresa.



PLAN DE IGUALDAD

NUEVAS TECNOLOGÍAS DE ESTÉTICA SL

2.- COMISION NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, estará compuesta de una parte por tres representantes de la Empresa y de otra parte y al no contar con RLT, por tres representantes de los Sindicatos mayoritarios del Sector.

En representación de la Empresa:

Jesus Honorio Sanz Canga (Apoderado)

SIRA Menendez Florez (Apoderada)

Pablo Valle Nuevo (Departamento de Administración)

En representación de las trabajadoras y trabajadores:

Emma Fernandez Alonso de UGT Servicios Públicos Asturias.

Ignacio Garcia Sanchez de la Federación de Enseñanza de CCOO Asturias

Luis Angel Junquera Garcia de la Federación de Enseñanza de USO Asturias.

3.- ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de la empresa, en todos los centros de trabajo que tiene establecidos, o se puedan establecer español, así como a quienes provengan de ETT, estudiantes en prácticas, con o sin beca, etc.

El plan es de ámbito autonómico aplicable a nuestros centros de enseñanza ubicados en Oviedo y Gijón con un periodo de vigencia de 4 años a partir de



PLAN DE IGUALDAD

NUEVAS TECNOLOGÍAS DE ESTÉTICA SL

su fecha de implantación el 15 de octubre de 2021, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020].

4.- INFORME DIAGNÓSTICO

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real de la empresa en materia de género, mediante diversas reuniones de carácter formativo y de asesoramiento con personal directivo y de otros departamentos de la empresa, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual. Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico, se han planteado unos objetivos de mejora, incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha mostrado puntos débiles en

aspectos relacionados directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades.

Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de medidas encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir

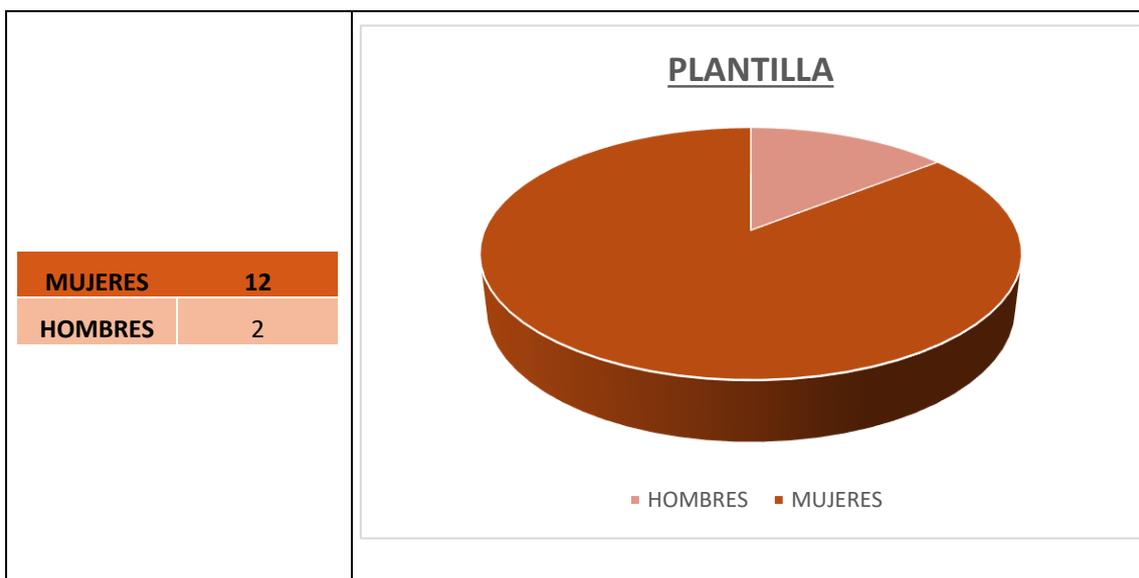
una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en la empresa.



**PLAN DE IGUALDAD
NUEVAS TECNOLOGÍAS DE ESTÉTICA SL**

Así, se ha incidido expresamente en la estructura de plantilla, selección, promoción, formación, retribución, conciliación, sexismo y acoso laboral, y cultura organizativa.

Este Plan nace con el objeto de ser una herramienta efectiva de trabajo y con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres de nuestra organización.



Porcentaje de plantilla con contrato fijo indefinido desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla con contrato fijo	10	90.91%	1	9.09%	11



PLAN DE IGUALDAD

NUEVAS TECNOLOGÍAS DE ESTÉTICA SL

Infrarrepresentación femenina

En este caso nos encontramos con una infrarrepresentación masculina, ya que se cuenta con 2 hombres mientras que el número de mujeres asciende a 12. Esto se debe a que, en el sector de la estética y bienestar personal, se encuentran cifras de ocupación femenina superiores al 90%, además, también se observa que, en cuanto a demandantes de empleo inscritos en este sector, la cifra asciende a más del 90%, es decir, más de 9 de cada 10 parados que solicitan trabajo en el sector de la estética y bienestar personal, son mujeres.

Tras este análisis, no se considera necesario determinar un plan para igualar el número de mujeres y hombres dentro de la empresa.

Perfil de la persona parada	
Al cierre de diciembre de 2014 había 47.298 personas inscritas, lo que supone un aumento del 0,79% respecto al mismo mes del año anterior.	
Hombres:	2,55%
Mujeres:	97,45%
Menores de 30 años:	36,39%
Mayores de 45 años:	22,20%
Parados de larga duración:	36,98%
Personas con discapacidad:	2,03%
Extranjeros:	6,93%
Primer empleo:	11,47%
Beneficiarios prestación:	41,74%

Perfil de la persona contratada	
A lo largo de 2014 se registraron 32.109 contratos, lo que representa un crecimiento del 13,01% si lo comparamos con el año anterior.	
Hombres:	7,51%
Mujeres:	92,49%
Menores de 30 años:	51,94%
Mayores de 45 años:	8,91%
Parados de larga duración:	4,04%
Personas con discapacidad:	0,41%
Extranjeros:	13,35%
Indefinidos:	19,73%
Temporales:	80,27%

Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2014



PLAN DE IGUALDAD

NUEVAS TECNOLOGÍAS DE ESTÉTICA SL

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

Distribución de la plantilla por edades

Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años					
20 – 29 años			1	7.14%	1
30 – 45 años	11	78.58%	1	7.14%	12
46 y más años	1	7.14%			1
TOTAL	12	85.72%	2	14.28%	14

Distribución de la plantilla por tipo de contrato

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo	2	14.28%			
Temporal a tiempo Parcial					
Fijo Discontinuo					
Indefinido a Tiempo Completo	7	50%	1	7.14%	
Indefinido a Tiempo Parcial	3	21,43%			
Prácticas			1	7.14%	
Aprendizaje					
Otros (becas de formación, etc)					
TOTAL	12	85.71%	2	14.29%	14



PLAN DE IGUALDAD

NUEVAS TECNOLOGÍAS DE ESTÉTICA SL



Distribución de la plantilla por antigüedad

Distribución de la plantilla por antigüedad					
Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	1	7.14%	1	7.14%	2
De 6 meses a 1 año					
De 1 a 3 años	4	28.57%			4
De 3 a 5 años	3	21.43%			3
De 6 a 10 años	3	21.43%	1	7.14%	4
Más de 10 años	1	7.14%			1
TOTAL	12	85.71%	2	14.29%	14

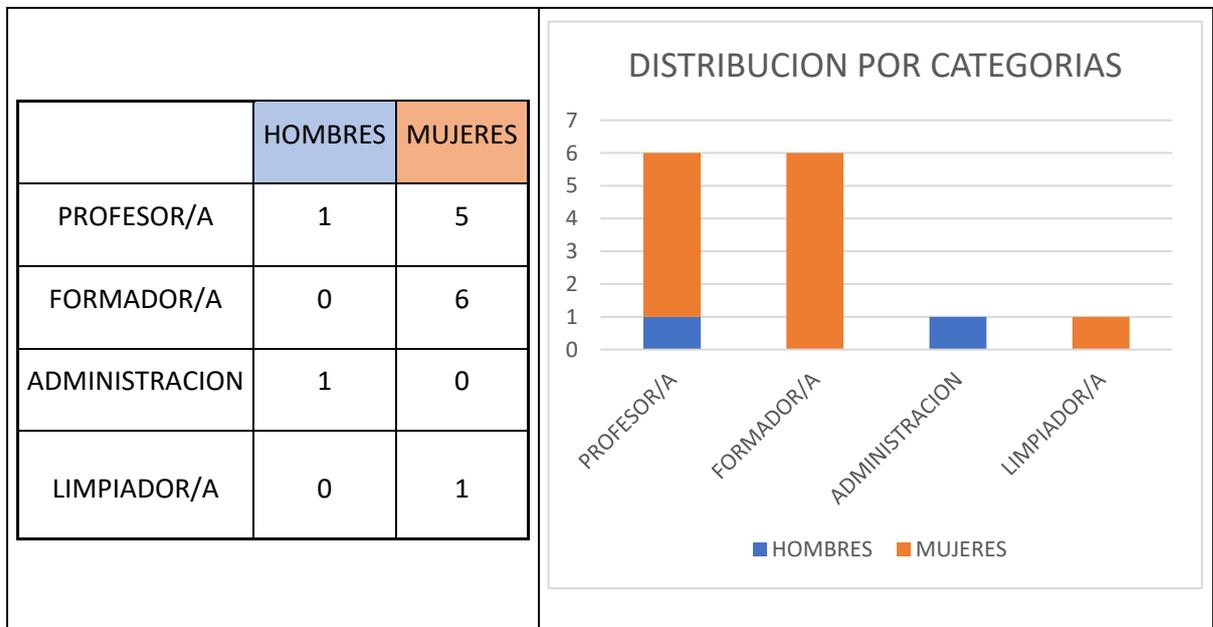


PLAN DE IGUALDAD

NUEVAS TECNOLOGÍAS DE ESTÉTICA SL

Distribución de la plantilla por categorías profesionales

Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.DIRECTORA					
2.PROFESOR	5	35.71%	1	7.14%	
3.FORMADORA	6	42.86%			
4.AUXILIAR ADMIN			1	7.14%	
5.LIMPIADORA	1	7.14%			
TOTAL	12	85.71%	2	14.29%	14





PLAN DE IGUALDAD

NUEVAS TECNOLOGÍAS DE ESTÉTICA SL

Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios

Categoría Profesional	Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
DIRECTORA	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios					
	Universitarios					
PROFESOR	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios	3	21.43%			
	Universitarios	2	14.29%	1	7.14%	
FORMADORA	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios	6	42.86%			
	Universitarios					
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios			1	7.14%	
	Universitarios					
LIMPIADORA	Sin estudios					
	Primarios	1	7.14%			
	Secundarios					
	Universitarios					
TOTAL	Sin estudios					
	Primarios	1	7.14%			
	Secundarios	8	57.14%	1	7.14%	
	Universitarios	3	21.43%	1	7.14%	14



PLAN DE IGUALDAD

NUEVAS TECNOLOGÍAS DE ESTÉTICA SL

Distribución de la plantilla por bandas salariales con compensaciones extrasalariales

Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200 €	1	7.14%			
Entre 7.201 € y 12.000 €			1	7.14%	
Entre 12.001 € y 14.000 €					
Entre 14.001 € y 18.000 €	3	21.43%			
Entre 18.001 € y 24.000 €	8	57.14%	1	7.14%	
Entre 24.001 € y 30.000 €					
Entre 30.001 € y 36.000 €					
Más de 36.000 €					
TOTAL	12	85.71%	2	14.29%	14

(**) Salario bruto anual + compensaciones extrasalariales³

Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual con compensaciones extrasalariales

Denominación categorías	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.DIRECTOR/A	Menos de 7.200€					
	7.201€-12.000€					
	12.001€-14.000€					
	14.001€-18.000€					
	18.001€-24.000€					
	24.001€-30.000€					
	30.001€-36.000€					
	Más de 36.000€					
2.PROFESOR/A	Menos de 7.200€					
	7.201€-12.000€					
	12.001€-14.000€					
	14.001€-18.000€	2	14.29%			2
	18.001€-24.000€	3	21.43%	1	7.14%	4
	24.001€-30.000€					
	30.001€-36.000€					



PLAN DE IGUALDAD

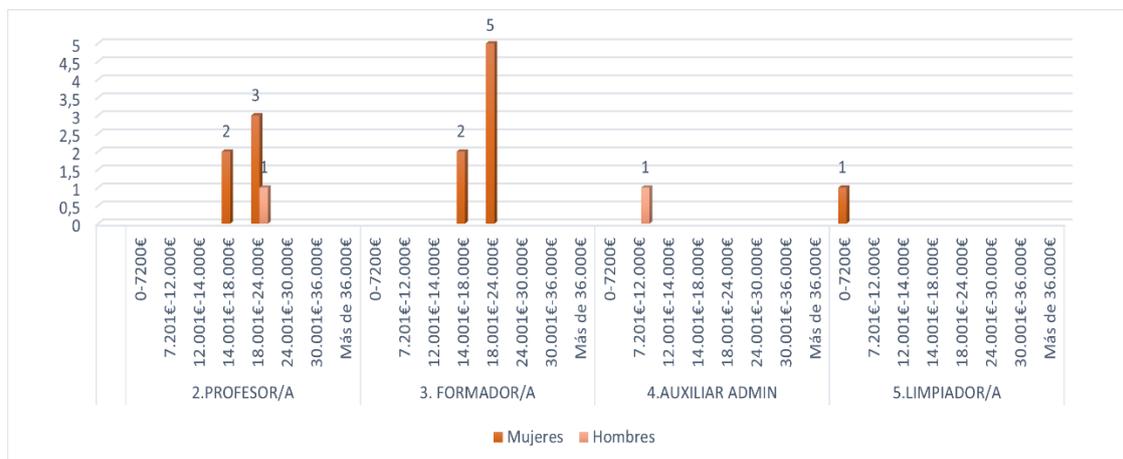
NUEVAS TECNOLOGÍAS DE ESTÉTICA SL

	Más de 36.000€					
3. FORMADOR/A	Menos de 7.200€					
	7.201€-12.000€					
	12.001€-14.000€					
	14.001€-18.000€	1	7,14%			1
	18.001€-24.000€	5	35,71%			5
	24.001€-30.000€					
	30.001€-36.000€					
	Más de 36.000€					
	4.AUXILIAR ADMIN	Menos de 7.200€				
7.201€-12.000€				1	7,14%	1
12.001€-14.000€						
14.001€-18.000€						
18.001€-24.000€						
24.001€-30.000€						
30.001€-36.000€						
Más de 36.000€						
5.LIMPIADOR/A	Menos de 7.200€	1	7,14%			1
	7.201€-12.000€					
	12.001€-14.000€					
	14.001€-18.000€					
	18.001€-24.000€					
	24.001€-30.000€					
	30.001€-36.000€					
	Más de 36.000€					
TOTAL		12	85,71%	2	14,29%	14



PLAN DE IGUALDAD

NUEVAS TECNOLOGÍAS DE ESTÉTICA SL



Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo

Nº de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	1	7.14%			1
De 20 a 35 horas	2	14,29%			2
De 36 a 39 horas					
40 horas	9	64.29%	2	14.29%	11
Más de 40 horas					
TOTAL	12	85.71%	2	14.29%	14

Incorporaciones y bajas

	Incorporaciones			Bajas		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Año 2021	2	1	3	1		
TOTAL	2	1	3	1		1



PLAN DE IGUALDAD

NUEVAS TECNOLOGÍAS DE ESTÉTICA SL

Incorporaciones último año tipo de contrato

Tipo de contrato	Mujeres	Hombres	Total
Temporal a Tiempo Completo	2		2
Temporal a Tiempo Parcial			
Fijo Discontinuo			
Indefinido a Tiempo Completo			
Indefinido a Tiempo Parcial			
Prácticas		1	1
Aprendizaje			
Otros (becas de formación, etc)			
TOTAL	2	1	3

Bajas definitivas ultimo año

Bajas definitivas último año					
Descripción bajas definitivas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación					
Despido					
Finalización del contrato					
Cese voluntario	1	100%			
Cese por personas a cargo					
Otros (muerte, incapacidad, etc)					
TOTAL	1				1

Bajas temporales, permisos y excedencias último año

Descripción bajas temporales	Mujeres	Hombres	Total
Incapacidad Temporal	1		
Accidente de Trabajo			



PLAN DE IGUALDAD

NUEVAS TECNOLOGÍAS DE ESTÉTICA SL

Maternidad (parto)	2		
Maternidad			
Cesión al padre del permiso de maternidad	*	**	
Paternidad			
Adopción o acogimiento			
Riesgo durante el embarazo			
Reducción de jornada por motivos familiares	2		2
Reducción de jornada por otros motivos			
Excedencia por cuidado de hija/o			
Excedencia por cuidado de familiares			
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar			
Excedencia voluntaria			
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento...			
TOTAL	5	0	5

- Nº de trabajadoras de la empresa que han cedido a sus parejas/cónyuges su permiso de maternidad, con independencia de que ellos trabajen o no en la misma empresa.
- ** Nº de trabajadores de la empresa cuyas parejas/cónyuges les han cedido su permiso de maternidad, con independencia de que ellas trabajen o no en la misma empresa.

Responsabilidades familiares: nº de hijas/os

Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	7	50%	1	7.14%	
1	5	35.71%	1	7.14%	
2					
3 ó más					



PLAN DE IGUALDAD

NUEVAS TECNOLOGÍAS DE ESTÉTICA SL

TOTAL	12	85.71%	2	14.29%	
--------------	----	--------	---	--------	--

EVALUACION

Para conocer la percepción de la plantilla sobre la política de igualdad en la empresa, se realizó una evaluación mediante cuestionarios enviados a la totalidad de la plantilla. Dichos cuestionarios anónimos han sido devueltos en el plazo fijado por 14 personas (100% de la plantilla).

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	100%		
Acceden por igual mujeres y hombres a la formación ofrecida por la empresa	100%		
Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual	100%		
Cobra menos que su compañero/a		21,43%	78,57%
Se favorece la conciliación familiar	100%		
Se conocen las medidas de conciliación disponibles	85.71%		14,29%



PLAN DE IGUALDAD

NUEVAS TECNOLOGÍAS DE ESTÉTICA SL

Sabría que hacer o a quien dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el trabajo	71,43%	21,43%	7,14%
---	--------	--------	-------

Selección y acceso al empleo: La mayoría de los trabajadores y las trabajadoras, muestran una respuesta positiva a esta cuestión. El 100% de los encuestados opina que existe igualdad de oportunidades.

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. No existen diferencias entre las jornadas laborales entre hombres y mujeres y no se han producido promociones profesionales.

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 Nuevas Tecnologías de Estética, s.l. sea la formación, permite que los trabajadores y trabajadoras la conozcan.



PLAN DE IGUALDAD

NUEVAS TECNOLOGÍAS DE ESTÉTICA SL

Área retribuciones: Nuevamente encontramos resultados muy positivos. En este apartado se analizan las retribuciones del personal comprobando puede existir una pequeña diferencia, en ningún caso significativa, ya que el salario de esta categoría varía en función de los distintos de los cursos realizados y la responsabilidad de su ejecución. 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.

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. **Nuevas Tecnologías de Estética, S.L.** cumple la normativa sobre conciliación laboral, lo que queda reflejado en las respuestas de la plantilla a las preguntas sobre este punto.

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 adjunta sobre este punto un protocolo completo como **ANEXO 1** y se plantea como uno de los objetivos a alcanzar y las medidas a aplicar para conseguirlo.

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 **Nuevas Tecnologías de Estética, S.L.** comienza en el 2021 a llevar una auditoría y registro salarial del personal de la empresa. En espera de la guía técnica para la



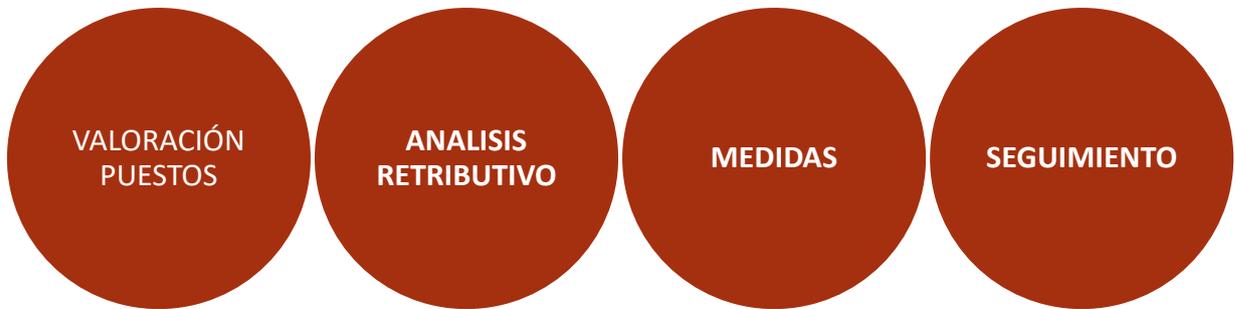
PLAN DE IGUALDAD

NUEVAS TECNOLOGÍAS DE ESTÉTICA SL

realización de auditorías retributivas descrita en la disposición adicional tercera del RD 902/2020, se elabora la siguiente.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Según el artículo 8 del Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que entró en vigor el 14 de abril de 2021 se incluye detallado el **DIÁGNOSTICO** de la situación retributiva de la empresa y el plan de actuación de corrección de desigualdades retributivas, objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona responsable de su implantación y seguimiento:



VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO:



PLAN DE IGUALDAD

NUEVAS TECNOLOGÍAS DE ESTÉTICA SL

DEPARTAMENTO DE FORMACION: GRUPO 1: Personal Docente:

Profesor - Profesora titulada: 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 y condiciones son las exigidas por la legislación o convocatoria.

Formadora: Ejerce la función docente y de apoyo desarrollando acciones formativas en sus distintas modalidades presenciales en el centro.

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.

AREA DE LIMPIEZA: GRUPO 3: Personal de Limpieza:

Una trabajadora, en el grupo profesional LIMPIADORA, a jornada parcial. Los trabajos que realiza están de acuerdo con las funciones marcadas en el convenio colectivo.

ANALISIS RETRIBUTIVO:

En el momento de la firma del presente plan de igualdad, analizando los datos de los tres primeros trimestres del 2021, en **Nuevas Tecnologías de Estética, S.L.** han Sido contratados, 2 mujeres y 1 hombre.



PLAN DE IGUALDAD

NUEVAS TECNOLOGÍAS DE ESTÉTICA SL

1 hombre en el departamento de administración.

2 mujeres, en el de formación.

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

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

Nuevas Tecnologías de Estética, S.L. 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. Puede producirse algún mes en las retribuciones aumenten en alguna de las trabajadoras puntualmente en función de los distintos presupuestos de los cursos y especialidades formativas realizadas. No se observa que la diferencia esté relacionada con el hecho de ser hombre o mujer.

MEDIDAS A IMPLANTAR Y SEGUIMIENTO:

Dado que no se observa ninguna desigualdad retributiva, no se fija ninguna medida de momento. 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.

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



PLAN DE IGUALDAD

NUEVAS TECNOLOGÍAS DE ESTÉTICA SL

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 formación que se imparte por la empresa no hace distinción de género.

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

Tenemos que considerar que 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, capacitando en materia de igualdad en todas las personas que conforman la empresa.

Objetivos

Nuevas Tecnologías de Estética, S.L. 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

NUEVAS TECNOLOGÍAS DE ESTÉTICA SL

Generales

- Fomentar medidas contra la discriminación por razones de sexo en todos los ámbitos de la empresa.
- 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 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.



PLAN DE IGUALDAD

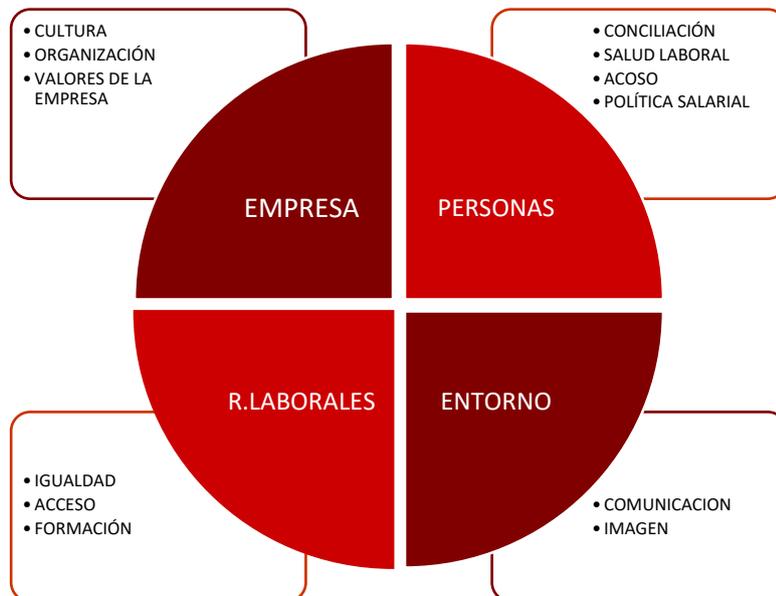
NUEVAS TECNOLOGÍAS DE ESTÉTICA SL

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, se estructura el siguiente plan de acción, teniendo en consideración la disposición en materias de planes de igualdad del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España a través del Instituto de la Mujer y lo marcado por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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.



ÁREA 1: VALORES DE LA EMPRESA Y CULTURA ORGANIZATIVA.



PLAN DE IGUALDAD

NUEVAS TECNOLOGÍAS DE ESTÉTICA SL

Dada la idiosincrasia de Nuevas Tecnologías de Estética, S.L. 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

Es una de las prioridades de la Empresa compaginar la vida personal, laboral y familiar toda vez que el 90% del personal son mujeres, garantizando el ejercicio de conciliación haciéndolo accesible a toda la plantilla.

ÁREA 3: RETRIBUCIONES Y POLÍTICA SALARIAL.

Tras analizar la situación de Nuevas Tecnologías de Estética, S.L. no se detecta ninguna desigualdad entre hombres y mujeres.

A pesar de que los datos son favorables, se determina que adoptar las acciones para mantener esta situación en el futuro.

ÁREA 4: SALUD LABORAL. PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL 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.



PLAN DE IGUALDAD

NUEVAS TECNOLOGÍAS DE ESTÉTICA SL

ÁREA 5: IMAGEN, COMUNICACIÓN. 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

Nuevas Tecnologías de Estética, S.L. garantiza la presencia 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 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 IGUALDAD

NUEVAS TECNOLOGÍAS DE ESTÉTICA SL

PLAN DE ACCION:

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 **Nuevas Tecnologías de Estética, S.L.**

Teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico realizado previamente, se estructura el siguiente plan de acción:

PLAN DE INTERVENCION:

Plan 1 Cultura organizativa

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

Plan 3 Política salarial

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

Plan 5 Comunicación, imagen y lenguaje no sexista

Plan 6 Igualdad en el acceso a la formación y en las relaciones laborales.

Para cada una de estos se describen:

OBJETIVOS : Metas a alcanzar.

RESPONSABLES : Quien va a realizar su seguimiento.

RECURSOS : Organización interna.

PLAZOS : De implantación o calendario de ejecución



PLAN DE IGUALDAD

NUEVAS TECNOLOGÍAS DE ESTÉTICA SL

CULTURA ORGANIZATIVA

Objetivo	Reforzar la igualdad entre sexos dentro de la cultura organizacional.
Responsables	Comisión de Igualdad
Recursos	Recursos Humanos
Plazo	Julio 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

CONCILIACIÓN VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Objetivo	Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de los mismos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
Responsables	Comisión de Igualdad
Recursos	Recursos humanos
Plazo	Octubre 2021



PLAN DE IGUALDAD

NUEVAS TECNOLOGÍAS DE ESTÉTICA SL

Medida: Difundir los derechos y medidas de conciliación previstas por la legislación vigente. Flexibilidad en los horarios de entrada y salida de acuerdo con las necesidades de los trabajos a desarrollar. Ampliar las horas dedicadas a la formación ya existentes en horario laboral y actualización de las reuniones por videoconferencia, con utilización de los medios informáticos existentes en la Empresa durante el año 2022.

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

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	Comisión de Igualdad
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.



PLAN DE IGUALDAD

NUEVAS TECNOLOGÍAS DE ESTÉTICA SL

SALUD LABORAL - PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. 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	Comisión de Igualdad
Recursos	Recursos humanos
Plazo	Julio 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	Comisión de Igualdad
Recursos	Recursos humanos
Plazo	Setiembre 2023



PLAN DE IGUALDAD

NUEVAS TECNOLOGÍAS DE ESTÉTICA SL

Medida: Revisar el lenguaje y las imágenes utilizadas en todas las comunicaciones a nivel interno como externo. Creación y difusión de un protocolo de lenguaje para la utilización por la plantilla como herramienta de consulta

Indicador: Difusión del documento.

IGUALDAD EN EL ACCESO A LA FORMACIÓN Y EN LAS RELACIONES LABORALES

Objetivos	Garantizar las mismas condiciones contractuales para hombres y mujeres. Mejorar la igualdad en el acceso al empleo.
Responsables	Comisión de Igualdad
Recursos	Recursos humanos
Plazo	Julio 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.

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.



PLAN DE IGUALDAD

NUEVAS TECNOLOGÍAS DE ESTÉTICA SL

- Velar por 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
- 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	
Jesus Honorio Sanz Canga	Apoderado
Sira Menendez Florez	Apoderada
Pablo Valles Nuevo	Departamento de administración
Emma Fernández Alonso	Fed. Empleados Públicos UGT Asturias
Ignacio García Sánchez	Sindicato Esneñanza CC.OO. Asturias
Luis Angel Junquera Garcia	Federación e Enseñanza USO Asturias

SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Según los resultados obtenidos en el informe Diagnostico de la situación retributiva de la Empresa, no estimamos necesario establecer un plan para la corrección de desigualdades retributivas pues no existen. No obstante, la situación retributiva, se revisará mes a mes mediante el Registro salarial y regularizada anualmente.



PLAN DE IGUALDAD

NUEVAS TECNOLOGÍAS DE ESTÉTICA SL

Los objetivos y acciones recogidos en el Plan de Igualdad de **Nuevas Tecnologías de Estética, S.L.**, 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, que se reunirá con **carácter anual**.

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.



PLAN DE IGUALDAD

NUEVAS TECNOLOGÍAS DE ESTÉTICA SL

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



PLAN DE IGUALDAD

NUEVAS TECNOLOGÍAS DE ESTÉTICA SL

- 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

Nuevas Tecnologías de Estética, S.L. 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.



PLAN DE IGUALDAD

NUEVAS TECNOLOGÍAS DE ESTÉTICA SL

SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

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 Oviedo 7 de octubre 2021

Emma Fernández Alonso

Jesús Honorio Sanz Canga

Ignacio Garcia Sanchez

Sira Menéndez Florez

Luis Angel Junquera Garcia

Pablo Valles Nuevo