

PLAN DE IGUALDAD

Control de Cambios

Mediante la tabla adjunta se controlará el estado de edición del Diagnóstico de Igualdad.

EDICIÓN	APARTADO MODIFICADO	NATURALEZA DE LA EDICIÓN	FECHA
01	Todos	Edición inicial	02/07/2024
02	2, 3, 4.2.2, 4.2.8, 5, 6, 7, 8, 11, 12	Cambios solicitados en el registro del Plan de Igualdad	04/02/2025

1	Índice	
1	Índice	3
2	Determinación de las Partes que Conciertan el Plan de Igualdad....	4
3	Ámbito Personal, Territorial y Temporal.....	4
4	Resumen del Diagnóstico de la Situación del Centro.....	6
4.1	Puntos Fuertes	6
4.1.1	Distribución de la Plantilla.....	6
4.1.2	Acceso a la Organización y Selección de Personal	6
4.1.3	Promoción Interna.....	6
4.1.4	Retribuciones	7
4.1.5	Formación Continua	7
4.1.6	Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal	7
4.1.7	Salud Laboral	8
4.1.8	Cultura y Valores del Centro.....	8
4.2	Áreas de Mejora	8
4.2.1	Distribución de la Plantilla.....	8
4.2.2	Acceso al Centro y Selección de Personal.....	8
4.2.3	Promoción Interna.....	9
4.2.4	Retribuciones	9
4.2.5	Formación Continua	9
4.2.6	Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal	10
4.2.8	Acoso Sexual	10
4.2.9	Cultura y Valores del Centro.....	10
5	Resultados de la Auditoría Retributiva, así como su Vigencia y Periodicidad	11
6	Definición de Objetivos Cualitativos y Cuantitativos del Plan de Igualdad	12
7	Descripción de Medidas Concretas, Plazo de Ejecución y Priorización de las mismas, así como Diseño de Indicadores que permitan determinar la Evolución de cada Medida.	15
8	Identificación de los Medios y Recursos, tanto Materiales como Humanos, necesarios para la Implantación, Seguimiento y Evaluación de cada una de las Medidas y Objetivos.	25
9	Calendario de Actuaciones para la Implantación, Seguimiento y Evaluación de las Medidas del Plan de Igualdad	31
10	Sistema de Seguimiento, Evaluación y Revisión Periódica.....	31
11	Composición y Funcionamiento de la Comisión y Órgano Paritario Encargado del Seguimiento, Evaluación y Revisión Periódica de los Planes de Igualdad.....	32
12	Procedimiento de Modificación, incluido el Procedimiento para Solventar las posibles Discrepancias que pudieran surgir en la Aplicación, Seguimiento, Evaluación o Revisión	36

2 Determinación de las Partes que Conciertan el Plan de Igualdad

En base al artículo 5.2 del Real Decreto 901/2020 “Como regla general, participarán en la Comisión Negociadora” por parte de las personas trabajadoras, el Comité de Empresa, las Delegadas y los Delegados de Personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del Comité”. Conforme a esto la elección de la Comisión Negociadora fue la siguiente:

- D^a María del Mar Saavedra Montejo (Dirección).
- D José Reinerio Pérez (Docente).
- D^a Clara Isabel González Rodríguez (Sustituta por parte del Centro).
- D Ignacio Llamas Jambrina (Sustituto por parte de los trabajadores).

3 Ámbito Personal, Territorial y Temporal

ESCAL, CENTRO DE FORMACIÓN S.L. es una Centro de Formación cuya razón social está situada en Avilés que se constituye en 1999 con el objeto de formar profesionales expertos en materia de carpintería de aluminio y PVC.

Su ámbito de actuación es autonómico prestando en el momento de la realización del Diagnóstico y del presente Plan de Igualdad sus servicios en la provincia de Asturias.

En el momento de la realización del Diagnóstico de Igualdad posee un tamaño medio de la plantilla de 6 trabajadores (3 hombres y 3 mujeres).

ESCAL, CENTRO DE FORMACIÓN S.L. mediante este Plan de Igualdad, quiere explicitar su compromiso con la igualdad de mujeres y hombres.

En su proceso de Mejora Continua a lo largo de los años **ESCAL, CENTRO DE FORMACIÓN S.L.** ha ido implantando distintos Sistemas de Gestión para mejorar su gestión empresarial en los ámbitos de Calidad, Seguridad de la Información y Medio Ambiente y fruto de una necesidad social se decidió continuar ese proceso de Mejora Continua con la implantación de un Plan de Igualdad en el Centro.

Todo esto compaginado con la búsqueda y asistencia a formación en materia de igualdad como apoyo al personal para afianzar los conceptos.

Este Plan de Igualdad es de aplicación a toda la plantilla de **ESCAL, CENTRO DE FORMACIÓN S.L.**

El objetivo de este Plan de Igualdad es alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el Centro.

ESCAL, CENTRO DE FORMACIÓN S.L. pretende posicionarse como un Centro pionero en materia de igualdad y corresponsabilidad. El objetivo de este Plan de Igualdad es crear un mejor día a día para la totalidad de las personas, convertirnos en un ejemplo de otros centros y ser agentes de cambio. Desde **ESCAL, CENTRO DE FORMACIÓN S.L.** queremos ser un referente para la sociedad y concienciar sobre la necesidad de avanzar en este sentido.

Los Objetivos que se persiguen son:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el Centro.
- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura del Centro.
- Facilitar la conciliación y la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla
- Prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso a las personas LGTBI, implantando un Código de conducta que proteja a la plantilla de ofensas de esta naturaleza y asegurando la igualdad real y efectiva de toda la plantilla, incluyendo a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.
- Impulsar mediante acciones de comunicación y fomentando el plan de formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos del Centro que ayude a conseguir la igualdad.

ESCAL, CENTRO DE FORMACIÓN S.L. dará a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad en el ámbito interno y externo, con el fin de contribuir a la promoción de la igualdad. En el ámbito interno, se realizará la presentación a toda la plantilla. En el ámbito externo se hará a través de la página web.

El periodo de vigencia de este Plan de Igualdad es de 4 años, desde el 1 de Enero de 2024 hasta Diciembre de 2027.

4 Resumen del Diagnóstico de la Situación del Centro

A partir de toda la información analizada en Diagnóstico de Igualdad se establecen una serie de aspectos que se pueden destacar como elementos positivos o puntos fuertes del Centro en materia de igualdad de género, así como otra serie de aspectos que son definidos como áreas de mejora, sobre las cuales será necesario establecer objetivos y actuaciones destinadas a un mejor desempeño en materia de igualdad a desarrollar a través del Plan de Igualdad.

4.1 Puntos Fuertes

4.1.1 Distribución de la Plantilla

El Centro cuenta con una plantilla equilibrada.

El Departamento de Dirección totalmente feminizado, por lo que se puede ver que no ha influido ningún techo de cristal.

El grupo profesional de Mandos Intermedios está totalmente feminizado también.

El Departamento de producción está totalmente masculinizado.

Las trabajadoras y los trabajadores poseen porcentajes similares de estabilidad/ temporalidad en la contratación.

Se dispone de un análisis de puestos de trabajo basado en unos criterios objetivos (requisitos formativos y de experiencia, competencias requeridas, funciones, tareas y responsabilidades asignadas,...).

4.1.2 Acceso a la Organización y Selección de Personal

La contratación en los últimos años es superior en hombres que en mujeres.

Se definen de manera previa a la contratación los requisitos a tener en cuenta para cada puesto de trabajo.

4.1.3 Promoción Interna

No existe una exigencia de mayor disponibilidad para los puestos de responsabilidad, pudiendo plantearse el trabajo a jornada reducida en los mismos.

Los criterios establecidos para las promociones internas vienen marcados por el Convenio y los Perfiles de Puesto definidos por el Centro y son accesibles a todo el personal.

4.1.4 Retribuciones

Solamente hay un convenio de referencia a través del cual se establecen las retribuciones de todos los puestos.

El Centro dispone de un registro salarial con los valores medios los salarios, los complementos y las percepciones extrasalariales según sexo y categorías profesionales o puestos de igual valor.

4.1.5 Formación Continua

En la formación para la especialización técnica/ desarrollo de carrera han participado un porcentaje equivalente de trabajadores y trabajadoras teniendo en cuenta su peso en la plantilla y proporcional a la estructura del Centro.

Tan sólo dos personas de la plantilla han recibido formación en igualdad de género derivado de la falta de la misma detectado a la hora de hacer el Diagnóstico (dos mujeres), es decir un 33% de la plantilla ha recibido formación en materia de igualdad.

Parte de la formación se ha realizado dentro del horario laboral, mientras que otra parte se ha realizado fuera del horario laboral.

Las personas que participan en cada una de las áreas de gestión de Recursos Humanos (selección de personal, promoción, establecimiento de retribuciones, salud laboral,...) poseen formación especializada en género.

4.1.6 Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal

No se han implantado medidas de flexibilidad (tiempos y espacios: horarios flexibles, teletrabajo, bancos de horas,...), si bien de manera individual se suelen pactar flexibilidades con cada personal de plantilla a nivel individual según sus necesidades.

No se han implantado medidas de apoyo para la atención a personas dependientes (acuerdos con centros de día,...).

No se han puesto en marcha mejoras en las condiciones de los permisos legales no retribuidos por ejemplo reserva del puesto durante un periodo de excedencia superior,...).

No se están utilizando medidas de conciliación por parte de ninguna persona de la plantilla.

4.1.7 Salud Laboral

En 2023 no ha habido accidentes con baja y ni sin baja.

No ha habido partes de enfermedades profesionales.

Los índices de incidencia, frecuencia y gravedad se encuentran por debajo de los de la media del sector de actividad.

Se han definido los riesgos ante situaciones de embarazo o lactancia para todos los puestos y las medidas de protección a poner en marcha (adaptación condiciones y/o tiempo de trabajo, cambio de puesto,...).

4.1.8 Cultura y Valores del Centro

La Dirección del Centro no ha formalizado su compromiso con la igualdad de género.

Se ha creado un Comité de Igualdad, a fecha 17 de Mayo de 2024, de cara a analizar el proceso de Diagnóstico de Igualdad y para la elaboración y aprobación del Plan de Igualdad.

La Comisión negociadora cuenta con una presencia equilibrada según sexo.

Se recogen datos relativos a la plantilla desagregados por sexo.

4.2 Áreas de Mejora

4.2.1 Distribución de la Plantilla

El Departamento de Producción está totalmente masculinizado.

Las categorías o grupo profesionales no se encuentran redactados en un lenguaje que visibilice que pueden estar ocupados tanto por hombres como por mujeres.

4.2.2 Acceso al Centro y Selección de Personal

La contratación entre hombres y mujeres en los últimos años es ligeramente superior en hombres que en mujeres.

Se posee información sobre el sexo de las personas candidatas a la hora de hacer la selección de personal.

No se utiliza de manera sistemática un lenguaje no sexista que visibilice que las ofertas van dirigidas a ambos sexos y garantizando los derechos de las personas LGTBI, incluidas las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.

Se posee información sobre el sexo de las personas candidatas a la hora de hacer la selección de personal.

No se ha puesto en marcha una sistemática de codificación de las candidaturas recibidas para asignar un código a cada persona de tal forma que no se conozca el sexo, ni la orientación sexual de las mismas a la hora de valorar el currículum.

4.2.3 Promoción Interna

No se han detectado.

4.2.4 Retribuciones

Existe brecha salarial en la retribución global del Centro, se evidencia un gran desequilibrio en los complementos.

Alguna parte de las retribuciones- complementos, primas,... y/o en algunos puestos se negocian de manera individual.

Algunos complementos son variables y se asignan en distintas cantidades para los mismos puestos o tareas, en función de las personas que las realizan.

4.2.5 Formación Continua

Ninguna persona de la plantilla ha recibido formación en igualdad de género.

Ninguna de las personas que participan en cada una de las áreas de gestión de Recursos Humanos (selección de personal, promoción, establecimiento de retribuciones, salud laboral,...) poseen formación especializada en género.

Parte de la formación se ha realizado dentro del horario laboral, mientras que otra parte se ha realizado fuera del horario laboral.

No se han puesto en marcha actuaciones específicas para eliminar las posibles barreras indirectas que impidan una participación equivalente según sexo en la formación, por ejemplo el fomento de la formación en horario laboral.

4.2.6 Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal

No se han puesto en marcha medidas de flexibilidad (tiempos y espacios: horarios flexibles, teletrabajo,...).

No se han implantado medidas de apoyo para la atención a personas dependientes (acuerdos con centros de día,...).

No se han puesto en marcha mejoras en las condiciones de los permisos legales no retribuidos por ejemplo reserva del puesto durante un periodo de excedencia superior,...).

La información sobre las medidas de conciliación existentes en el Centro y los derechos de conciliación reconocidos legalmente no está sistematizada y no se garantiza el acceso a la misma a todo el personal.

No se han implantado medidas específicas para fomentar que los trabajadores asuman las responsabilidades domésticas y de cuidados.

4.2.8 Acoso Sexual

No existe un protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo o LGTBI y/o no se ha difundido a la plantilla.

No se han puesto en marcha acciones de formación destinadas a la prevención y sensibilización sobre el acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual, incluyendo a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.

4.2.9 Cultura y Valores del Centro

La Dirección del Centro no ha formalizado su compromiso con la igualdad de género, ni lo ha difundido.

No se ha creado un Comité de Igualdad de cara a analizar el proceso de Diagnóstico de Igualdad ni para la elaboración y aprobación del Plan de Igualdad.

El Centro no ha puesto en marcha medidas para emplear un lenguaje y unas imágenes no sexistas en las comunicaciones.

No se incluyen criterios/ acciones/ indicadores de igualdad en la Gestión de la Calidad.

Si bien el Centro cuenta con un procedimiento para la identificación y seguimiento del cumplimiento de los requisitos legales de aplicación, éste no se ha implementado en lo referente a legislación en material de igualdad de mujeres y hombres.

5 Resultados de la Auditoría Retributiva, así como su Vigencia y Periodicidad

La Auditoría Retributiva se llevó a cabo los días 27 de Marzo, 17 de Mayo y 28 de Junio de 2024 con los datos correspondientes al año 2023. Los resultados de la misma se detallan a continuación:

No se han detectado No Conformidades en la Auditoría, pero sí 3 Observaciones y 4 Oportunidades de Mejora. Cabe destacar también la detección de 7 Puntos Fuertes. Todas estas se detallan a continuación:

Nº	NO CONFORMIDADES
-	No se han detectado-

Nº	OBSERVACIONES
01	El Departamento de Producción está totalmente masculinizado.
02	La contratación en los últimos años es superior en hombres que en mujeres.
03	Existe una brecha salarial si se analizan las retribuciones globales del Centro, las principales diferencias están en las medidas y medianas de los complementos.

Nº	OPORTUNIDADES DE MEJORA
01	No se posee información sobre el sexo de las personas candidatas a puestos de trabajo.
02	No se ha puesto en marcha un sistema de codificación de las candidaturas recibidas para asignar un código a cada persona de tal forma que no se conozca el sexo de las mismas a la hora de valorar el currículum.
03	Los puestos de trabajo definidos no se encuentran redactados en un lenguaje que visibilice que puedan estar ocupados tanto por hombres como por mujeres.

04	Recoger información de manera sistemática sobre las necesidades y demandas de conciliación del personal y poner en marcha medidas específicas para atender dichas demandas.
----	---

Nº	PUNTOS FUERTES
01	La composición global de la plantilla según sexo se considera que se encuentra equilibrada.
02	La composición de la plantilla en el Área de Dirección y Mandos Intermedios se encuentra totalmente feminizada.
03	La distribución de la plantilla en el caso de los contratos indefinidos es equivalente en hombres y en mujeres.
04	Se dispone de un análisis de puestos de trabajo basado en unos criterios objetivos (requisitos formativos y de experiencia, competencias requeridas, funciones, tareas y responsabilidades asignadas,...).
05	No existe una exigencia de mayor disponibilidad para los puestos de responsabilidad, pudiendo plantearse el trabajo a jornada reducida de los mismos.
06	Todo el personal del Centro conoce la política retributiva y el sistema por el cual se establecen los salarios y los complementos, los pluses, los posibles elementos variables por cumplimiento de objetivos y todos los elementos que constituyen las retribuciones.
07	Se atienden las demandas de conciliación solicitadas por el personal de manera informal.

La vigencia de la Auditoría Retributiva será de 4 años (hasta Diciembre de 2027) al igual que el Plan de Igualdad.

Asimismo la Auditoría Retributiva se realizará siempre con anterioridad a la aprobación de un nuevo Plan de Igualdad.

6 Definición de Objetivos Cualitativos y Cuantitativos del Plan de Igualdad

A partir de las conclusiones recogidas en el Diagnóstico de Igualdad y en la Auditoría Retributiva, se han identificado las áreas en las que es necesario intervenir en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en función de aquellos desequilibrios o desigualdades detectados. También se intervendrá en ámbitos que inciden de manera transversal en la gestión del Centro y en la participación de mujeres y hombres en todos los aspectos de dicha gestión.

Una vez identificadas las áreas en las que se va a intervenir, se indican los Objetivos específicos de Igualdad que se quieren alcanzar en cada área de intervención, partiendo de los resultados y conclusiones del Diagnóstico de Igualdad.

Para cada Objetivo de Igualdad planteado en cada ámbito se requiere el diseño de medidas para asegurar su consecución, en las que se detallan los siguientes contenidos mínimos:

- Descripción de la medida a desarrollar, detallando el contenido de forma que se facilite su puesta en marcha.
- Responsables que posibiliten el desarrollo de cada medida así como de realizar su seguimiento.
- Calendario de ejecución.
- Recursos en caso de que la puesta en marcha suponga algún coste.
- Indicadores de seguimiento que permitan conocer si se ha desarrollado la medida, y en que grado, así como qué resultados se han obtenido tras el desarrollo de la misma.

Las áreas de intervención así como los Objetivos que nos hemos propuesto para el periodo 2024-2027 son los siguientes:

- **Área 1: Lenguaje**

Objetivo:

- Utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo en todos los ámbitos de actuación del Centro.

- **Área 2: Proceso de Selección y Contratación**

Objetivo:

- Conseguir un número equilibrado de hombres y mujeres.

- **Área 3: Clasificación Profesional**

Objetivo:

- Elevar el número de mujeres en las categorías de Producción.

- **Área 4: Formación**

Objetivos:

- Que todas las personas trabajadoras independientemente de su sexo y problemas de conciliación puedan acceder a la formación que proporcione el Centro.
- Favorecer la promoción de las mujeres a puestos masculinizados a través de la formación.
- Fomentar a través de la formación la corresponsabilidad de los hombres en los cuidados.

- **Área 5: Condiciones de Trabajo**

Objetivos:

- Trabajar en principios como la igualdad de oportunidades, la comunicación transparente, el lenguaje respetuoso.
- Implicar a toda la plantilla en el cumplimiento de las medias diseñadas en el Plan de Igualdad.
- Desarrollar políticas empresariales que mejoren la actividad empresarial, mejorando las condiciones de la plantilla.
- Promover y difundir entre la plantilla las campañas institucionales orientadas a la igualdad y violencia de género.
- Rejuvenecimiento de la plantilla a través de contratos relevo.

- **Área 6: Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral**

Objetivos:

- Facilitar la conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras teniendo en cuenta sus horarios y características de todo tipo de familias en los puestos que lo permitan.
- Facilitar la conciliación y los cuidados en situaciones excepcionales a través de licencias no retribuidas.
- Introducir la modalidad de teletrabajo en el protocolo de desconexión digital.

- **Área 7: Retribuciones**

Objetivos:

- Que todas las personas trabajadoras, tengan los mismos conceptos retributivos, en la medida de lo posible, tomando como referencia preferencial los complementos y pluses establecidos en el Convenio.

- **Área 8: Prevención del Acoso Sexual, por Razón de Sexo y Orientación Sexual**

Objetivo:

- Promover y difundir medidas y acciones orientadas a que ninguna persona en el ámbito del Centro reciba ningún tipo de acoso por razón de su sexo u orientación sexual, incluyendo a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.

- **Área 9: Violencia de Género**

Objetivos:

- Apoyar a las mujeres de plantilla del Centro que sufren violencia de género.
- Evitar que estas mujeres sufran menoscabo en su formación, promoción o retribuciones por su condición de víctima.

- **Área 10: Salud Laboral**

Objetivo:

- Favorecer la salud laboral de las personas trabajadoras, adaptando las medidas en función de las diferencias específicas de cada caso.

7 Descripción de Medidas Concretas, Plazo de Ejecución y Priorización de las mismas, así como Diseño de Indicadores que permitan determinar la Evolución de cada Medida.

- **Área 1: Lenguaje**

Objetivo:

- Utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo en todos los ámbitos de actuación del Centro.

Medidas:

- Formar a la plantilla en utilización de lenguaje inclusivo.

Plazos de Ejecución:

- De forma continua desde que se registra y se comunica al personal el Plan de Igualdad.

Indicadores de Evaluación:

- Verificar que se utiliza lenguaje inclusivo.
- Número de acciones.
- Verificar que se han impartido acciones formativas sobre uso de lenguaje inclusivo.
- Número de personas de plantilla que han realizado la formación de lenguaje inclusivo disgregado por sexos.

- **Área 2: Proceso de Selección y Contratación**

Objetivo:

- Conseguir un número equilibrado de hombres y mujeres.

Medidas:

1. Contratar mujeres hasta llegar a la paridad, Incluyendo como criterio de selección la preferencia de mujeres en igualdad de méritos y capacidades.
2. Utilizar un lenguaje inclusivo en todo el proceso de selección.
3. Una vez conseguida la paridad, utilizar algún método codificado para identificar a las personas candidatas.

Plazos de Ejecución:

- Medida1: A partir del momento en que se registre el Plan de Igualdad.
- Medida 2: A partir del momento en que se registre el Plan de Igualdad.
- Medida 3: En cuanto se alcance la paridad.

Indicadores de Evaluación:

- Verificar que se utiliza lenguaje inclusivo en todo el proceso de selección.
- Número total de procesos de selección realizados.

- Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección.

- **Área 3: Clasificación Profesional**

Objetivo:

- Elevar el número de mujeres en las categorías de Producción.

Medidas:

1. Promoción interna. En caso de vacantes en un grupo profesional superior y siempre y cuando se cumplan los requisitos para dicha plaza, se asignará al sexo menos representado en caso de igualdad de méritos.
2. Favorecer la formación a las mujeres para promocionar a puestos masculinizados y con mayores retribuciones.
3. Elaborar los Perfiles de las categorías con perspectiva de género.

Plazos de Ejecución:

- Medida 1: Simultáneamente al momento en que se vayan produciendo las jubilaciones y ceses.
- Medida 2: A partir del momento en que se registre el Plan de Igualdad.
- Medida 3: Cuatro meses a partir de que se registre el Plan de Igualdad.

Indicadores de Evaluación:

- Verificar que se utiliza lenguaje inclusivo en todo el proceso de promoción.
- Número total de procesos de promoción realizados.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente promocionadas.
- Número de cursos realizados para la promoción y número de mujeres que han participado.
- Número de mujeres formadas por el Centro que han logrado promocionar.

- **Área 4: Formación**

Objetivos:

- Que todas las personas trabajadoras independientemente de su sexo y problemas de conciliación puedan acceder a la formación que proporcione el Centro.
- Favorecer la promoción de las mujeres a puestos masculinizados a través de la formación.
- Fomentar a través de la formación la corresponsabilidad de los hombres en los cuidados.

Medidas:

1. Cada año natural el Centro valorará las acciones formativas propuestas por el personal de plantilla, se concretarán los cursos de formación a realizar y el periodo de realización de los mismos y entre los cursos que se diseñen, se incluirán los cursos para la promoción de las mujeres y los cursos o las acciones formativas para la utilización del lenguaje inclusivo.
2. Dentro del Plan de Formación del Centro, se incluirá alguna acción formativa sobre la importancia de los cuidados y de la corresponsabilidad en los mismos, destinadas a los trabajadores y las trabajadoras.
3. Cuando se impartan cursos sobre salud laboral estos se harán teniendo en cuenta la perspectiva de género.
4. Se hará un esfuerzo para que los cursos de formación se impartan dentro de la jornada laboral y en caso de no ser posible se actuará según determine la legislación laboral vigente.

Plazos de Ejecución:

- Medida 1: Actualización continua del Plan de Formación según necesidades y de la legislación laboral vigente.
- Medida 2: Actualización continua del Plan de Formación según necesidades y obligaciones derivadas de la legislación laboral vigente.
- Medida 3: Actualización continua del Plan de Formación según necesidades y obligaciones derivadas de la legislación laboral vigente.
- Medida 4: A partir del momento en que se registre el Plan de Igualdad.

Indicadores de Evaluación:

- Verificar en las Comisiones de Seguimiento del Plan de Igualdad que se ha realizado el diseño formativo y que se ha impartido la formación correspondiente a ese periodo.
- Número de cursos y acciones formativas realizadas y personas trabajadoras que han recibido la formación desagregada por sexo.
- Número de cursos y acciones formativas realizadas durante la jornada y personas que las han recibido, desagregadas por sexo.
- Número de cursos y acciones formativas realizadas fuera de la jornada de trabajo y número de personas que las han realizado desagregadas por sexo.
- Estudio del número de personas desagregadas por sexo que realizan la formación dentro y fuera de la jornada laboral.

- **Área 5: Condiciones de Trabajo**

Objetivos:

- Trabajar en principios como la igualdad de oportunidades, la comunicación transparente, el lenguaje respetuoso.
- Implicar a toda la plantilla en el cumplimiento de las medias diseñadas en el Plan de Igualdad.
- Desarrollar políticas empresariales que mejoren la actividad empresarial, mejorando las condiciones de la plantilla.
- Promover y difundir entre la plantilla las campañas institucionales orientadas a la igualdad y violencia de género.
- Rejuvenecimiento de la plantilla a través de contratos relevo.

Medidas:

1. Difundir el Plan de Igualdad adecuadamente entre la plantilla y crear un buzón de quejas y sugerencias donde se comuniquen las deficiencias e incumplimientos y oportunidades de mejora que las personas trabajadoras detecten.
2. Diseñar Protocolos de Acogida para personal de nueva incorporación donde se expresen los principios de igualdad y respeto que rigen en el Centro.
3. Colocación de cartelera que difunda tales principios en los medios digitales del Centro.
4. Favorecer la comunicación entre la plantilla, y la Comisión de Igualdad. Crear un registro de reuniones, peticiones etc.
5. Incluir dentro de la homologación de proveedores la valoración de criterios de aplicación de perspectiva de género.

6. Fomentar la aplicación de contratos relevo entre la plantilla supeditados a las ayudas a la contratación.

Plazos de Ejecución:

- Medida 1: La difusión del Plan de Igualdad al registro del Plan de Igualdad. La creación del buzón en Enero de 2025 y revisable en las comisiones de seguimiento.
- Medida 2: Febrero 2025.
- Medida 3: Marzo 2025.
- Medida 4: Abril 2025.
- Medida 5: Mayo 2025.
- Medida 6: Desde el registro del Plan de Igualdad.

Indicadores de Evaluación:

- Número de comunicaciones realizadas para la difusión del Plan de Igualdad. Comprobar cuando y por qué medios se ha difundido el Plan de Igualdad, asegurándose que haya llegado a toda la plantilla.
- Analizar y valorar las denuncias, quejas, sugerencias y oportunidades de mejora en el buzón o medio habilitado para ello.
- Verificar la existencia y difusión del Plan de Acogida.
- Número de reuniones y peticiones registradas.
- Número de personas de la plantilla desagregadas por sexo que han solicitado jubilación parcial o contrato relevo y número de personas a las que se les ha concedido.
- Número de personas de la plantilla desagregadas por sexo que han accedido a un puesto de trabajo producido por el contrato relevo.

- **Área 6: Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral**

Objetivos:

- Facilitar la conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras teniendo en cuenta sus horarios y características de todo tipo de familias en los puestos que lo permitan.
- Facilitar la conciliación y los cuidados en situaciones excepcionales a través de licencias no retribuidas.
- Introducir la modalidad de teletrabajo en el protocolo de desconexión digital.

Medidas:

1. Facilidades reales en cambios de turnos y adaptación de horarios y flexibilización por conciliación.
2. Permiso sin sueldo por causas excepcionales dando el preaviso con la mayor antelación posible.
3. Elaborar un Protocolo de Desconexión Digital.
4. Aumentar a tres años el permiso de excedencia por cuidado de familiares.
5. Estudiar medidas de conciliación para las familias durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad. Incluyendo la participación de la plantilla en la propuesta de medidas.
6. Implantar medidas de apoyo a personas trabajadoras con personas dependientes a su cargo, tanto menores como mayores, negociaciones con instituciones publico privadas de conciliación y cuidados para ofrecer mejores condiciones al personal del Centro.
7. Publicación y difusión entre las plantillas de los permisos y medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Plazos de Ejecución:

- Medida 1: Desde el registro del Plan de Igualdad.
- Medida 2: Desde el registro del Plan de Igualdad.
- Medida 3: Junio 2025.
- Medida 4: Desde el registro del Plan de Igualdad.
- Medida 5: Julio 2025.
- Medida 6: Enero 2027.
- Medida 7: Agosto 2025.

Indicadores de Evaluación:

- Número de personas de la plantilla desagregadas por sexo que han solicitado adaptación o reducción de jornada y número de personas a las que se les ha concedido.
- Número de personas de plantilla desagregadas por sexo que han solicitado medida especial de conciliación y número de ellas desagregadas por sexos a las que se les ha concedido.
- Número de personas de plantilla desagregadas por sexo que han solicitado medida especial de conciliación por motivos excepcionales y número de ellas desagregadas por sexos a las que se les ha concedido.
- Número de personas de plantilla desagregadas por sexos que han solicitado medidas de ayuda a la dependencia implantadas, número de personas que las han solicitado y de personas que las han utilizado desagregadas por sexos.

- Tipología de medidas solicitadas por la plantilla desagregadas por sexo.
- Comprobar cuándo y porque medio se han difundido los permisos de corresponsabilidad a los que puede acogerse la plantilla.

- **Área 7: Retribuciones**

Objetivos:

- Que todas las personas trabajadoras, independientemente del territorio, tengan los mismos conceptos retributivos, en la medida de lo posible, tomando como referencia preferencial los complementos y pluses establecidos en el Convenio.

Medidas:

1. Realizar una valoración de los Puestos de Trabajo con perspectiva de género.
2. Consolidar y armonizar, en la medida de lo posible, los conceptos salariales tal y como vienen fijados en el Convenio.
3. Evitar en la medida de lo posible la negociación individual.

Plazos de Ejecución:

- Medida 1: Junio 2027.
- Medida 2: Un año.
- Medida 3: Un año.

Indicadores de Evaluación:

- Verificar que se ha realizado evaluación de puestos de trabajo con perspectiva de género y valorar los resultados.

- **Área 8: Prevención del Acoso Sexual, por Razón de Sexo y Orientación Sexual**

Objetivo:

- Promover y difundir medidas y acciones orientadas a que ninguna persona en el ámbito del Centro reciba ningún tipo de acoso por razón de su sexo u orientación sexual, incluyendo a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.

Medidas:

1. Llevar un registro actualizado de todas las personas trabajadoras que tengan obligación de aportar certificado negativo de delitos sexuales, al menos anualmente.
2. Realizar acciones formativas encaminadas a formar al personal sobre las definiciones de los conceptos acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual, incluyendo a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans, dejando claro que el acoso verbal, también es acoso.
3. Habilitar un canal de comunicación anónimo con el órgano establecido para estos casos.
4. Elaboración, negociación, aprobación y publicación y difusión entre la plantilla de un Protocolo de Acoso Sexual, por Razón de Sexo y Orientación Sexual.
5. Difundir entre la plantilla el proceso de elaboración del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo y Orientación Sexual.

Plazos de Ejecución:

- Medida 1: Septiembre 2025.
- Medida 2: Siete meses desde el registro del Plan de Igualdad.
- Medida 3: Siete meses desde el registro del Plan de Igualdad.
- Medida 4: Enero 2025.
- Medida 5: Enero 2025.

Indicadores de Evaluación:

- Número de incidencias por falta de certificados negativos.
- Verificar que se ha cumplido con la implantación y publicación del Protocolo de Acoso.
- Número de incidencias en el canal de comunicación.

- **Área 9: Violencia de Género**

Objetivos:

- Apoyar a las mujeres de plantilla del Centro que sufren violencia de género.
- Evitar que estas mujeres sufran menoscabo en su formación, promoción o retribuciones por su condición de víctima.

Medidas:

1. Facilitar a estas mujeres víctimas de violencia de género los permisos para recibir la asistencia jurídica, médica y social que necesiten.
2. Sensibilización al personal sobre la violencia de género.

Plazos de Ejecución:

- Medida 1: Ejecución permanente.
- Medida 2: Septiembre 2025.

Indicadores de Evaluación:

- Número de situaciones de violencia de género que se presentaron.

- **Área 10: Salud Laboral**

Objetivo:

- Favorecer la salud laboral de las personas trabajadoras, adaptando las medidas en función de las diferencias específicas de cada caso.

Medidas:

- Tener en cuenta en los protocolos de salud laboral las personas especialmente sensibles (maternidad, lactancia, personas con diversidad funcional...)

Plazos de Ejecución:

- A lo largo de la vida del Plan de Igualdad.

Indicadores de Evaluación:

- Comprobar que en los Protocolos de Salud Laboral se han tenido en cuenta las personas especialmente sensibles (maternidad, lactancia, personas con diversidad funcional...) cumplen con la perspectiva de género.

8 Identificación de los Medios y Recursos, tanto Materiales como Humanos, necesarios para la Implantación, Seguimiento y Evaluación de cada una de las Medidas y Objetivos.

- Área 1: Lenguaje

Objetivo:

- Utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo en todos los ámbitos de actuación del Centro.

Medidas:

- Formar a la plantilla en utilización de lenguaje inclusivo.

Personal Encargado de la Ejecución de las Medidas:

- Recursos Humanos.

- Área 2: Proceso de Selección y Contratación

Objetivo:

- Conseguir un número equilibrado de hombres y mujeres.

Medidas:

1. Contratar mujeres hasta llegar a la paridad, Incluyendo como criterio de selección la preferencia de mujeres en igualdad de méritos y capacidades.
2. Utilizar un lenguaje inclusivo en todo el proceso de selección.
3. Una vez conseguida la paridad, utilizar algún método codificado para identificar a las personas candidatas.

Personal Encargado de la Ejecución de las Medidas:

- Recursos Humanos.

- Área 3: Clasificación Profesional

Objetivo:

- Elevar el número de mujeres en las categorías de Producción.

Medidas:

1. Promoción interna. En caso de vacantes en un grupo profesional superior y siempre y cuando se cumplan los requisitos para dicha plaza, se asignará al sexo menos representado en caso de igualdad de méritos.
2. Favorecer la formación a las mujeres para promocionar a puestos masculinizados y con mayores retribuciones.
3. Elaborar los Perfiles de las categorías con perspectiva de género.

Personal Encargado de la Ejecución de las Medidas:

- Recursos Humanos.

- **Área 4: Formación**

Objetivos:

- Que todas las personas trabajadoras independientemente de su sexo y problemas de conciliación puedan acceder a la formación que proporcione el Centro.
- Favorecer la promoción de las mujeres a puestos masculinizados a través de la formación.
- Fomentar a través de la formación la corresponsabilidad de los hombres en los cuidados.

Medidas:

1. Cada año natural el Centro valorará las acciones formativas propuestas por la plantilla, se concretarán los cursos de formación a realizar y el periodo de realización de los mismos y entre los cursos que se diseñen, se incluirán los cursos para la promoción de las mujeres y los cursos o las acciones formativas para la utilización del lenguaje inclusivo.
2. Dentro del Plan de Formación del Centro, se incluirá alguna acción formativa sobre la importancia de los cuidados y de la corresponsabilidad en los mismos, destinadas a los trabajadores y las trabajadoras.
3. Cuando se impartan cursos sobre salud laboral estos se harán teniendo en cuenta la perspectiva de género.
4. Se hará un esfuerzo para que los cursos de formación se impartan dentro de la jornada laboral y en caso de no ser posible se actuará según determine la legislación laboral vigente.

Personal Encargado de la Ejecución de las Medidas:

- Recursos Humanos.

- **Área 5: Condiciones de Trabajo**

Objetivos:

- Trabajar en principios como la igualdad de oportunidades, la comunicación transparente, el lenguaje respetuoso.
- Implicar a toda la plantilla en el cumplimiento de las medias diseñadas en el Plan de Igualdad.
- Desarrollar políticas empresariales que mejoren la actividad empresarial, mejorando las condiciones de la plantilla.
- Promover y difundir entre la plantilla las campañas institucionales orientadas a la igualdad y violencia de género.
- Rejuvenecimiento de la plantilla a través de contratos relevo.

Medidas:

1. Difundir el Plan de Igualdad adecuadamente entre la plantilla y crear un buzón de quejas y sugerencias donde se comuniquen las deficiencias e incumplimientos y oportunidades de mejora que las personas trabajadoras detecten.
2. Diseñar Protocolos de Acogida para personal de nueva incorporación donde se expresen los principios de igualdad y respeto que rigen en el Centro.
3. Colocación de cartelería que difunda tales principios en los medios digitales del Centro.
4. Favorecer la comunicación entre la plantilla, y la Comisión de Igualdad. Crear un registro de reuniones, peticiones etc.
5. Incluir dentro de la homologación de proveedores la valoración de criterios de aplicación de perspectiva de género.
6. Fomentar la aplicación de contratos relevo entre la plantilla supeditados a las ayudas a la contratación.

Personal Encargado de la Ejecución de las Medidas:

- Recursos humanos.

- **Área 6: Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral**

Objetivos:

- Facilitar la conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras teniendo en cuenta sus horarios y características de todo tipo de familias en los puestos que lo permitan.
- Facilitar la conciliación y los cuidados en situaciones excepcionales a través de licencias no retribuidas.
- Introducir la modalidad de teletrabajo en el protocolo de desconexión digital.

Medidas:

1. Facilidades reales en cambios de turnos y adaptación de horarios y flexibilización por conciliación.
2. Permiso sin sueldo por causas excepcionales justificables dando el preaviso con la mayor antelación posible.
3. Elaborar un Protocolo de Desconexión Digital.
4. Aumentar a tres años el permiso de excedencia por cuidado de familiares.
5. Estudiar medidas de conciliación para las familias durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad. Incluyendo la participación de la plantilla en la propuesta de medidas.
6. Implantar medidas de apoyo a personas trabajadoras con personas dependientes a su cargo, tanto menores como mayores, negociaciones con instituciones publico privadas de conciliación y cuidados para ofrecer mejores condiciones al personal del Centro.
7. Publicación y difusión entre las plantillas de los permisos y medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Personal Encargado de la Ejecución de las Medidas:

- Recursos Humanos.

- **Área 7: Retribuciones**

Objetivos:

- Fomentar que las mujeres tengan acceso de forma igualitaria a los puestos con mayores pluses y complementos.

- Que todas las personas trabajadoras, independientemente del territorio, tengan los mismos conceptos retributivos, en la medida de lo posible, tomando como referencia preferencial los complementos y pluses establecidos en el Convenio.

Medidas:

1. Realizar una valoración de los Puestos de Trabajo con perspectiva de género.
2. Consolidar y armonizar, en la medida de lo posible, los conceptos salariales tal y como vienen fijados en el Convenio.
3. Evitar en la medida de lo posible la negociación individual.

Personal Encargado de la Ejecución de las Medidas:

- Recursos Humanos.

- **Área 8: Prevención del Acoso Sexual, por Razón de Sexo y Orientación Sexual**

Objetivo:

- Promover y difundir medidas y acciones orientadas a que ninguna persona en el ámbito del Centro reciba ningún tipo de acoso por razón de su sexo u orientación sexual incluyendo a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.

Medidas:

1. Llevar un registro actualizado de todas las personas trabajadoras que tengan obligación de aportar certificado negativo de delitos sexuales, al menos anualmente.
2. Realizar acciones formativas encaminadas a formar al personal sobre las definiciones de los conceptos acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual, incluyendo las personas trans, con especial atención a las mujeres trans, dejando claro que el acoso verbal, también es acoso.
3. Habilitar un canal de comunicación anónimo con el órgano establecido para estos casos.
4. Elaboración, negociación, aprobación y publicación y difusión entre la plantilla de un Protocolo de Acoso Sexual, por Razón de Sexo y Orientación Sexual.
5. Difundir entre la plantilla el proceso de elaboración del Protocolo de Acoso Sexual, por Razón de Sexo y Orientación Sexual.

Personal Encargado de la Ejecución de las Medidas:

- Recursos Humanos.

- **Área 9: Violencia de Género**

Objetivos:

- Apoyar a las mujeres de plantilla del Centro que sufren violencia de género.
- Evitar que estas mujeres sufran menoscabo en su formación, promoción o retribuciones por su condición de víctima.

Medidas:

1. Facilitar a estas mujeres víctimas de violencia de género los permisos para recibir la asistencia jurídica, médica y social que necesiten.
2. Sensibilización al personal sobre la violencia de género.

Personal Encargado de la Ejecución de las Medidas:

- Recursos Humanos.

- **Área 10: Salud Laboral**

Objetivo:

- Favorecer la salud laboral de las personas trabajadoras, adaptando las medidas en función de las diferencias específicas de cada caso.

Medidas:

- Tener en cuenta en los protocolos de salud laboral las personas especialmente sensibles (maternidad, lactancia, personas con diversidad funcional...)

Personal Encargado de la Ejecución de las Medidas:

- Recursos Humanos.

9 Calendario de Actuaciones para la Implantación, Seguimiento y Evaluación de las Medidas del Plan de Igualdad

La fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución y la adopción de nuevas medidas complementarias o correctoras. Este conocimiento proporcionará al Plan de Igualdad la flexibilidad necesaria para su éxito.

Se hará un seguimiento semestral (Junio y Diciembre) de las acciones propuestas en el Plan de Igualdad a través de los indicadores aprobados que medirán el grado de consecución de los Objetivos perseguidos con cada actividad, la predisposición de las personas implicadas y la suficiencia o insuficiencia de los recursos empleados, entre otros aspectos.

Las convocatorias ordinarias serán enviadas a las partes al menos con siete días naturales de preaviso y las extraordinarias con al menos 72 horas.

La medición de los indicadores, así como el seguimiento de las medidas propuestas será llevada a cabo permanentemente por el personal Responsable del Sistema y semestralmente se celebrará reunión del Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad, que junto con el personal Responsable del Sistema, serán los responsables de hacer seguimiento del grado de consecución del Plan de Igualdad para evaluar el grado de cumplimiento del mismo y de las acciones programadas así como conocer las dificultades que han surgido a la hora de la implantación o si se han detectado nuevas necesidades y por tanto si es necesario ajustar las acciones del Plan de Igualdad. El Comité de Igualdad deja registro en las propias Actas de Reunión de este seguimiento y elaborará y emitirá los informes anuales de seguimiento así como las evaluaciones intermedias y finales correspondientes.

10 Sistema de Seguimiento, Evaluación y Revisión Periódica

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de **ESCAL, CENTRO DE FORMACIÓN S.L.** permitirá conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

El Plan de Igualdad, ha establecido desde su planteamiento inicial, un sistema de evaluación y seguimiento mediante indicadores que permite conocer los resultados obtenidos con la puesta en marcha de mismo. Este sistema analizará la eficacia de las actuaciones específicas ejecutadas para dar cumplimiento a los Objetivos planteados en el Plan de Igualdad.

Una vez finalice el periodo de vigencia del Plan de Igualdad se realizará la evaluación final del mismo. Para ello, se dará respuesta a un grupo de indicadores. Las conclusiones obtenidas tras el análisis de la información que se desprende de los indicadores se reflejará en una Memoria. Esta Memoria incluirá información sobre los resultados obtenidos, errores cometidos, necesidades que quedan sin cubrir y posibles mejoras.

La evaluación se realizará a la mitad y al final de la vigencia del Plan de Igualdad (Diciembre 2027), para conocer el grado de consecución de los Objetivos planteados en el Plan de Igualdad y si las actuaciones han sido o no puestas en marcha.

Se dejará registro en una Memoria del grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.

11 Composición y Funcionamiento de la Comisión y Órgano Paritario Encargado del Seguimiento, Evaluación y Revisión Periódica de los Planes de Igualdad

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad estará constituido por las mismas personas que han aprobado el presente Plan de Igualdad, excepto las personas Asesoras, (que podrán participar en el mismo en el caso de que se necesite su ayuda), quedará por tanto constituido de la siguiente manera:

- D^a María del Mar Saavedra Montejo (Dirección).
- D José Reinerio Pérez García (Docente).
- D^a Clara Isabel González Rodríguez (Sustituta por parte del Centro).
- D Ignacio Llamas Jambrina (Sustituto por parte de los trabajadores).

El funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad es el siguiente:

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DE ESCAL, CENTRO DE FORMACIÓN S.L.

PREÁMBULO

El presente Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Igualdad regula el funcionamiento y competencias de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de **ESCAL, CENTRO DE FORMACIÓN S.L.**

Artículo 1.- Naturaleza Jurídica

1.- La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de **ESCAL, CENTRO DE FORMACIÓN S.L.** es un órgano colegiado integrado por dos personas nombradas por la Dirección del Centro y con capacidad decisoria y otras dos por el personal.

2. El mandato de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad finalizará tras la evaluación del Plan de Igualdad (Diciembre de 2027) y una vez se elaboren las propuestas de adopción de medidas para dar inicio al Segundo Plan de Igualdad, momento en el que se elegirá una nueva Comisión de Igualdad.

Artículo 2.- Objeto

1.- La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será el órgano encargado del seguimiento de las actuaciones de Igualdad en el Centro.

Artículo 3.- Competencias

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad contará con las siguientes funciones:

- Informar al personal sobre el compromiso adoptado por el Centro para integrar de forma efectiva el respeto por el principio de Igualdad en su gestión organizativa.
- Colaborar en la promoción de un modelo organizativo que garantice la igualdad entre hombres y mujeres.
- Información y sensibilización de la plantilla.
- Constatar la realización o no de las acciones previstas.
- Constatar el grado de participación de la plantilla en la elaboración y aplicación del plan.
- Constatar el cumplimiento del calendario acordado de actuaciones.

- Identificar y buscar soluciones ante los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad.
- Establecer un procedimiento de modificación para solventar las discrepancias en cualquier fase del proceso.
- Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan de Igualdad.
- Reaccionar con nuevas acciones ante contingencias no previstas durante la aplicación del Plan de Igualdad.
- Participar en las acciones formativas en materia de igualdad y fomentar la sensibilización en género entre el personal.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad de Oportunidades dentro del Centro.
- Informar a toda la plantilla sobre las acciones que se van a implantar en el Centro.

Artículo 4.- Composición

- La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad cuenta con carácter paritario y tratará de contar con una presencia equilibrada entre hombres y mujeres en los términos establecidos por la Ley de Igualdad entre hombres y mujeres.
- El Centro estará representada por personas designadas por la Dirección, que tendrán en todo caso poder decisorio y la plantilla lo estará por personas designadas por el personal.
- En caso de producirse bajas de alguno de los titulares de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad serán sustituidos por las personas suplentes designadas. En caso de que se produzcan bajas de titulares o suplentes, serán nombradas nuevas personas para ocupar los puestos, bien por la Dirección o por los trabajadores según sea la vacante.
- De mutuo acuerdo se puede así mismo contar con la presencia en las deliberaciones de personas Asesoras, con voz, pero sin voto.

Artículo 5.- Funcionamiento

- Durante el tiempo en que está en vigor el Plan de Igualdad la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se reunirá con carácter semestral.
- En caso de ser necesaria la realización de una Comisión Extraordinaria, la decisión será tomada por acuerdo de la representación de la Dirección y de la representación de los trabajadores y trabajadoras.
- Las convocatorias ordinarias serán enviadas a las partes al menos con siete días naturales de preaviso y las extraordinarias con al menos 72 horas.

- Todas las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad tienen que observar el deber de sigilo con respecto a la información facilitada.
- Ningún documento entregado por el Centro a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, podrá ser utilizado fuera del ámbito de la negociación ni para fines distintos.

Artículo 6.- Validez de los Acuerdos

- Los acuerdos de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad requerirán el voto favorable de la mayoría de cada parte, siendo éstos vinculantes para todas las partes.
- Dicho acuerdo requerirá conformidad del Centro y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
- En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de una persona mediadora, designada por ellas.
- La comisión de seguimiento puede conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan. Ante una medida que genere dudas de como llevarla a cabo así como emitir el correspondiente informe antes una consulta de cualquier persona trabajadora sobre una medida del Plan.

Artículo 7.- Actas

- De cada reunión se levantará un Acta, que será rubricada por todas las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, en la que quedarán reflejados los temas abordados, así como los acuerdos y compromisos alcanzados en cada reunión.
- El Acta anterior será leída y aprobada al inicio de cada reunión. La validez de los acuerdos registrados en las actas queda sometida en todo caso a la aprobación posterior por el Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad. En cada reunión se informará de las aprobaciones anteriores.
- La persona designada como secretaria certificará la aprobación de dichas actas tras un envío del correo electrónico y su conformidad por parte de la persona designataria, hasta que dichas personas puedan firmar presencialmente, o bien las actas sean firmadas por cada parte y enviadas por correo electrónico al secretario. Se intentará aplicar una plataforma digital para la recopilación de las firmas.

12 Procedimiento de Modificación, incluido el Procedimiento para Solventar las posibles Discrepancias que pudieran surgir en la Aplicación, Seguimiento, Evaluación o Revisión

En el caso de que durante el periodo de implantación del Plan de Igualdad fuera necesario hacer alguna modificación en las medidas propuestas en el mismo o surgiera alguna discrepancia durante la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del mismo, éstas siempre serán tratadas en las reuniones periódicas de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, y siempre deberán ser aprobadas por mayoría pudiendo, en caso necesario, solicitarse la intervención de una persona mediadora (recurriendo al SASEC, órganos competente para la solución extrajudicial de conflictos laborales en Asturias u otro mecanismo similar) para llegar a un acuerdo en caso de que surjan discrepancias. En caso de que fuese necesario podría llevarse a cabo una Comisión extraordinaria fuera del plazo prefijado.

En caso de producirse la baja de alguno de los titulares de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad serán sustituidos por las personas suplentes designadas. En caso de que se produzcan bajas de titulares o suplentes, serán nombradas nuevas personas para ocupar los puestos, bien por la Dirección o por los trabajadores según sea la vacante.

Sin perjuicio de los plazos previstos para la revisión del Plan de Igualdad, éste deberá revisarse en los siguientes casos:

- Como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación llevados a cabo.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico del Centro.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla del Centro, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el Diagnóstico de Igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene al Centro por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Avilés a 4 de Febrero de 2025