



Control de Cambios

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

EDICIÓN	APARTADO MODIFICADO	NATURALEZA DE LA EDICIÓN	FECHA
01	Todos	Edición inicial	17/03/22
02	Todos	Cambio de logotipo	23/07/24

1	Índice	
1	Índice	3
2	Determinación de las Partes que Conciertan el Plan de Igualdad....	5
3	Identificación del Centro.....	5
4	Ámbito Personal, Territorial y Temporal.....	5
5	Resumen del Diagnóstico de la Situación del Centro.....	7
5.1	Puntos Fuertes	7
5.1.1	Distribución de la Plantilla.....	7
5.1.2	Acceso a la Organización y Selección de Personal	7
5.1.3	Promoción Interna.....	7
5.1.4	Retribuciones	8
5.1.5	Formación Continua.....	8
5.1.6	Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal	8
5.1.7	Salud Laboral.....	8
5.1.8	Cultura y Valores del Centro.....	8
5.2	Áreas de Mejora	9
5.2.1	Distribución de la Plantilla.....	9
5.2.2	Acceso a la Organización y Selección de Personal	9
5.2.3	Promoción Interna.....	9
5.2.4	Retribuciones	9
5.2.5	Formación Continua.....	10
5.2.6	Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal	10
5.2.7	Salud Laboral.....	10
5.2.8	Violencia de Género	11
5.2.9	Acoso Sexual	11
5.2.10	Cultura y Valores del Centro.....	11
6	Resultados de la Auditoría Retributiva, así como su Vigencia y Periodicidad	12
7	Definición de Objetivos Cualitativos y Cuantitativos del Plan de Igualdad	12
8	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
9	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.....	24
10	Prevención del Acoso Sexual	30
10.1	Objetivo	30
10.2	Medidas.....	30
11	Calendario de Actuaciones para la Implantación, Seguimiento y Evaluación de las Medidas del Plan de Igualdad	31
12	Sistema de Seguimiento, Evaluación y Revisión Periódica.....	31
13	Procedimiento de Modificación, incluido el Procedimiento para Solventar las posibles Discrepancias que pudieran surgir en la Aplicación, Seguimiento, Evaluación o Revisión.....	32

14 *Composición y Funcionamiento de la Comisión y Órgano Paritario Encargado del Seguimiento, Evaluación y Revisión Periódica de los Planes de Igualdad* 33



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 Pablo García González con DNI 71.652.116-D (en calidad de Dirección del Centro).
- D^a María Josefa Valdés Tamargo con DNI 09.404.933-A (Por la Empresa).
- D^a Enma Fernández Alonso con DNI 09.374.849-A (Secretaría de Mujer, salud Laboral y Política Social de FeSP UGT Asturias).
- D Ignacio García Sánchez con DNI 10.860.116-E (Secretaría de Enseñanza Privada CCOO Asturias).

3 Identificación del Centro

TEYLU STYLUS S.L. (MACAVI) es un Centro de Formación situado en Avilés compuesto por un equipo de personas con una dilatada experiencia en formación. A lo largo de su trayectoria empresarial **TEYLU STYLUS S.L. (MACAVI)** mediante su excelencia formativa, ha contribuido a la mejor inserción laboral, así como en la formación continua de personas de diferentes sectores.

TEYLU STYLUS S.L. (MACAVI) cuenta con la colaboración de Docentes con experiencia en un amplio abanico de especialidades, con una amplia experiencia laboral y docente, lo que permite garantizar una formación actualizada y profesional.

4 Ámbito Personal, Territorial y Temporal

En el momento de la realización del Diagnóstico de Igualdad poseía un tamaño medio de plantilla (según el periodo de referencia (2021) de 5 trabajadores y trabajadoras (1 hombres y 4 mujeres), y su ámbito de actuación es regional (en la provincia de Asturias).

TEYLU STYLUS S.L. (MACAVI) mediante este Plan de Igualdad, quiere explicitar su compromiso con la igualdad de mujeres y hombres.

En el mes de Diciembre de 2021 se comenzó con la implantación del Plan de Igualdad que comenzó con la firma del compromiso con la Igualdad de la Dirección del Centro. Posteriormente en Febrero de 2022 se constituyó la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y se aprobó el Reglamento de Funcionamiento comenzando a realizar el Diagnóstico de Igualdad en ese momento, con el objeto de conocer la realidad de **TEYLU STYLUS S.L. (MACAVI)** y que quedó definitivamente aprobado el pasado 17 de Marzo de 2022. Como paso previo a la realización del Diagnóstico de Igualdad, en los meses de Diciembre de 2021 y Enero de 2022, se realizó la Auditoría Salarial que también sirvió de base para el Diagnóstico de Igualdad.

Este Plan de Igualdad es de aplicación a toda la plantilla de **TEYLU STYLUS S.L. (MACAVI)**.

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.

TEYLU STYLUS S.L. (MACAVI) 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 otras empresas y ser agentes de cambio. Desde **TEYLU STYLUS S.L. (MACAVI)** 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, implantando un código de conducta que proteja a la plantilla de ofensas de esta naturaleza.
- Impulsar la igualdad mediante acciones de comunicación/sensibilización/formación e incluir acciones formativas en materia de igualdad dentro del Plan Anual de Formación del Centro.

TEYLU STYLUS S.L. (MACAVI) 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, hasta Diciembre de 2025.

5 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.

5.1 Puntos Fuertes

5.1.1 Distribución de la Plantilla

El Departamento de Dirección y los mandos intermedios están formados por mujeres.

Los contratos indefinidos a jornada completa están equilibrados para hombres y mujeres.

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,...).

5.1.2 Acceso a la Organización y Selección de Personal

Están definidos de manera previa a la selección del personal los criterios a utilizar.

5.1.3 Promoción Interna

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

5.1.4 Retribuciones

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

5.1.5 Formación Continua

La formación se suele realizar en horario laboral.

5.1.6 Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal

No es habitual que las personas alarguen su jornada laboral y/o lleven trabajo a casa en momentos de mucha producción.

5.1.7 Salud Laboral

No ha habido accidentes laborales con y sin baja.

No ha habido partes de enfermedades profesionales.

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,...).

5.1.8 Cultura y Valores del Centro

La Dirección del Centro ha formalizado su compromiso con la igualdad de género.

Se han comenzado a recoger datos relativos a la plantilla desagregados por sexo.

Existen criterios/ acciones/ indicadores de igualdad en la gestión del Centro.

Se ha creado una Comisión Negociadora, a fecha de 16 de Febrero de 2022, de cara a analizar el proceso de Diagnóstico de Igualdad y para la elaboración y aprobación del Plan de Igualdad.

Se han comenzado a recoger datos relativos a la plantilla desagregados por sexo.

5.2 Áreas de Mejora

5.2.1 Distribución de la Plantilla

Todos los contratos temporales del Centro se corresponden a mujeres.

Los puestos de trabajo se encuentran redactados en un lenguaje que no visibiliza que puedan estar ocupados tanto por hombres como por mujeres.

No se ha tenido en cuenta la perspectiva de género a la hora de elaborar los Perfiles de Puesto.

5.2.2 Acceso a la Organización y Selección de Personal

Los ceses producidos en los últimos cinco años son todos ellos de mujeres, si bien son el sexo que está representado mayoritariamente en el Centro.

No se posee información sobre el sexo de las personas candidatas a puestos de trabajo.

El Centro aún no ha comenzado a tener en cuenta el lenguaje inclusivo en las ofertas de trabajo.

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.

5.2.3 Promoción Interna

No se realizan de manera habitual promociones internas.

5.2.4 Retribuciones

Existe una brecha salarial en la retribución global del Centro por hora, si bien es cierto, que los tipos de contratos y los trabajos ejecutados por cada puesto de trabajo son muy variables, en concreto el puesto de Peluquería está formado por sólo una mujer y tiene una retribución inferior al resto de los puestos.

En el Grupo 2 existe una brecha en los salarios base, que luego se ve recompensada con los complementos y pluses que cobran mayoritariamente las mujeres, además en esta categoría una de las mujeres no tiene la jornada completa cuando el hombre de este grupo sí que la tiene.

Existen Convenios Colectivos de referencia a través de los cuales se establecen las retribuciones de todos los puestos.

No todo el personal del Centro conoce la política retributiva general y el sistema por el cual se establecen los salarios y los complementos y los pluses.

5.2.5 Formación Continua

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

No se han puesto en marcha actuaciones específicas para eliminar las posibles barreras indirectas que impidan una participación equivalente según sexo en la formación.

5.2.6 Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal

No se han puesto en marcha medidas de conciliación en el Centro (horarios flexibles, teletrabajo).

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

No se recoge información de manera sistemática sobre las necesidades y demandas de conciliación de todo el personal y no se ponen en marcha medidas específicas para atender dichas demandas (se recoge la información de manera informal, se atienden demandas puntuales de algunas personas,...).

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

5.2.7 Salud Laboral

No se dispone de una evaluación de los riesgos psicosociales de todos los puestos del Centro.

No existen medidas para tener en cuenta las características fisiológicas según sexo en el diseño de los puestos de trabajo.

5.2.8 Violencia de Género

No existen medidas para garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

5.2.9 Acoso Sexual

No existe un protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

No se han puesto en marcha acciones de sensibilización destinadas a la prevención y sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo.

5.2.10 Cultura y Valores del Centro

No se ha difundido el compromiso con la igualdad del género de la Dirección entre el personal.

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

No se han aprobado criterios/ acciones/ indicadores de igualdad en la gestión del Centro.

El Centro no cuenta con un procedimiento para la identificación y seguimiento del cumplimiento de los requisitos legales en material de igualdad de mujeres y hombres.

Si bien el Centro cuenta con un procedimiento para la identificación y seguimiento del cumplimiento de los requisitos legales, no se han tenido en cuenta dentro del mismo los referentes a materia de igualdad de mujeres y hombres.

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

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

La Auditoría Retributiva se llevó a cabo los días 30 de Diciembre de 2021, 3, 5 y 7 de Enero de 2022. Los resultados de la misma se detallan a continuación:

No se han detectado No Conformidades ni Observaciones ni Oportunidades de Mejora. Cabe destacar la detección de 2 Puntos Fuertes que se detallan a continuación:

Nº	PUNTOS FUERTES
01	El Área de Dirección y los Mandos intermedios están formados en su totalidad por mujeres.
02	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,...).

La vigencia de la Auditoría Retributiva será de 4 años (hasta Diciembre de 2025) 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.

7 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 2022-2025 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**

Objetivos:

- Garantizar que no se incorporan sesgos en la valoración de las candidaturas recibidas debido al sexo de las personas candidatas.

- **Área 3: Clasificación Profesional**

Objetivo:

- Detectar desequilibrios no justificados entre las funciones desempeñadas y la categoría laboral reconocida, garantizando el principio de equidad de "A igual responsabilidad, igual salario", tanto en las retribuciones de convenio como en las variables.

- **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.*
- *Promover la incorporación de acciones formativas/ sensibilizaciones dentro del Plan de Formación del Centro.*
- *Fomentar a través de la formación la corresponsabilidad en los cuidados, con el objetivo de favorecer la conciliación de los ámbitos personal y profesional.*

- **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.*
- *Fomentar las comunicaciones no sexistas.*

- **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 para los casos que se pueda.*
- *Hacer un protocolo de desconexión digital.*

- Área 7: Retribuciones

Objetivos:

- Evitar en el futuro las diferencias retributivas y tomar como referencia los perfiles, funciones y cualificación necesaria de las categorías profesionales.
- Asegurar la transparencia del sistema retributivo.

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

Objetivo:

- Elaborar y difundir el Plan de Acoso Sexual y por Razón de Sexo.

- Área 9: Violencia de Género

Objetivos:

- Apoyar a las mujeres de plantilla del Centro que sufran violencia de género.
- Evitar que estas mujeres sufran menoscabo en su formación, promoción o retribuciones por su condición de víctima.
- Comprometerse a tener en cuenta las medidas recogidas en la Guía de Derechos para las mujeres víctimas de violencia de género, siempre que sea posible según los recursos del Centro.

- Área 10: Salud Laboral

Objetivo:

- Asegurar la existencia de protocolos específicos de salud laboral para personas especialmente sensibles (maternidad, lactancia, personas con diversidad funcional,...).

8 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:

1. Formar a la plantilla en utilización de lenguaje inclusivo.
2. Revisar los documentos, plantillas y formularios de comunicación interna y externa del Centro, aplicando el lenguaje inclusivo.

Plazos de Ejecución:

- Medida 1: Junio 2022.
- Medida 2: Junio 2025.

Indicadores de Evaluación:

- Número de acciones formativas sobre uso de lenguaje inclusivo.
- Número de personas de plantilla que han realizado la formación/ sensibilización de lenguaje inclusivo disgregado por sexos.
- Número de documentos, plantillas y formularios revisados y corregidos.

Área 2: Proceso de Selección y Contratación

Objetivo:

- Garantizar que no se incorporan sesgos en la valoración de las candidaturas recibidas debido al sexo de las personas candidatas.

Medidas:

1. Utilizar un lenguaje inclusivo en todo el proceso de selección.
2. Designación de una persona o personas responsables de supervisar la redacción en un lenguaje neutro de las ofertas de empleo.
3. Utilizar algún método codificado para identificar a las personas candidatas.

Plazos de Ejecución:

- Medida 2: Enero 2025.
- Medida 3: Marzo 2023.
- Medida 4: Junio 2025

Indicadores de Evaluación:

- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección.

- Área 3: Clasificación Profesional

Objetivo:

- Detectar desequilibrios no justificados entre las funciones desempeñadas y la categoría laboral reconocida, garantizando el principio de equidad de "A igual responsabilidad, igual salario", tanto en las retribuciones de convenio como en las variables.

Medidas:

1. A partir de los datos obtenidos en el Diagnóstico avanzar en los estudios para la detección, análisis y evaluación de la brecha salarial de género, teniendo en cuenta variables como la edad, la antigüedad, formación etc y realizar estudio anual a partir del registro salarial.

Plazos de Ejecución:

- Medida 1: Enero 2023.

Indicadores de Evaluación:

- Número total y porcentaje de procesos de selección realizados en los que se usa el lenguaje inclusivo.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que se han incorporado en procesos de selección.
- Número de cursos realizados y número de mujeres que han participado.

- Área 4: Formación

Objetivo:

- Que todas las personas trabajadoras independientemente de su sexo y problemas de conciliación puedan acceder a la formación que proporcione el Centro.

- Promover la incorporación de acciones formativas/ sensibilizaciones dentro del Plan de Formación del Centro.
- Fomentar a través de la formación la corresponsabilidad en los cuidados, con el objetivo de favorecer la conciliación de los ámbitos personal y profesional.

Medidas:

1. Dentro del Plan de Formación del Centro se incluirán 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. Organización de acciones formativas dirigidas a la Dirección fomentando la eliminación de estereotipos de género y la incorporación de la perspectiva de género en sus criterios de actuación.
4. Organización de acciones formativas dirigidas a las personas responsables de la gestión de Recursos Humanos (selección, promoción,...), y Dirección para fomentar la objetividad de los procesos y la corrección de los requisitos que ocasionen un impacto negativo de género y la incorporación de la perspectiva de género en sus criterios de actuación.
5. La formación se realizará siempre que se pueda dentro del horario laboral, en el caso de que esto sea imposible se compensarán las horas.

Plazos de Ejecución:

- Medida 1: Actualización continua del Plan de Formación según necesidades.
- Medida 2: Enero 2023.
- Medida 3: Junio 2023
- Medida 4: Diciembre 2022.
- Medida 5: Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.

Indicadores de Evaluación:

- 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 de trabajo 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.
- Número de personas desagregadas por sexo que realizan la formación dentro y fuera de la jornada laboral.
- Número de acciones formativas y duración de estas impartidas a la Dirección.
- Número de acciones formativas y duración de las mismas impartidas a las personas responsables de la gestión de Recursos Humanos (selección, promoción, ...), y Dirección.

- Área 5: Condiciones de Trabajo

Objetivo:

- 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.
- Fomentar las comunicaciones no sexistas.

Medidas:

1. Difundir el Plan de Igualdad adecuadamente entre la plantilla y crear un buzón o canal de comunicación anónimo de quejas y sugerencias donde se comuniquen las deficiencias e incumplimientos y oportunidades de mejora que las personas trabajadoras detecten.
2. Favorecer la comunicación entre la plantilla, y la Dirección. Crear un registro de reuniones, peticiones etc.
3. Informar anualmente del estado en el que se encuentran las medidas propuestas en el Plan de Igualdad.
4. Organizar sensibilizaciones sobre el lenguaje e imágenes no sexistas para el personal.
5. Designación de personas responsables de la revisión de la web del Centro y de la documentación externa.

Plazos de Ejecución:

- Medida 1: Desde el Registro del Plan de Igualdad.
- Medida 2: Desde el Registro del Plan de Igualdad.
- Medida 3: Desde el Registro del Plan de Igualdad.
- Medida 4: Junio 2022.
- Medida 5: Junio 2022.

Indicadores de Evaluación:

- Número de comunicaciones realizadas para la difusión del Plan de Igualdad.
- Número de denuncias, quejas, sugerencias y oportunidades de mejora en el buzón o medio habilitado para ello.
- Número de reuniones y peticiones registradas.

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

Objetivo:

- 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 para los casos que se pueda.
- Hacer un protocolo de desconexión digital.

Medidas:

1. Facilidades reales en cambios de turnos y adaptación de horarios y flexibilización por conciliación en los puestos que lo permitan.
2. Permiso sin sueldo por causas excepcionales justificables, dando el preaviso con la mayor antelación posible en el caso de que sea posible.
3. Elaborar y difundir un Protocolo de Desconexión Digital.
4. 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.
5. Estudiar las medidas especiales que puedan necesitar las familias monoparentales.

6. Estudiar medidas de apoyo a personas trabajadoras con personas dependientes a su cargo, tanto menores como mayores, negociaciones con instituciones público 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 2022.
- Medida 4: Diciembre 2024.
- Medida 5: Diciembre 2024.
- Medida 6: Diciembre 2025.
- Medida 7: Junio 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.

- Área 7: Retribuciones

Objetivo:

- Evitar en el futuro las diferencias retributivas y tomar como referencia los perfiles, funciones y cualificación necesaria de las categorías profesionales.
- Asegurar la transparencia del sistema retributivo.

Medidas:

1. Establecimiento de criterios homogéneos de asignación de complementos salariales, de tal forma que se otorguen las mismas cantidades a los mismos puestos o de valor equivalente.

Plazos de Ejecución:

- Medida 1: Desde el registro del Plan de Igualdad.

Indicadores de Evaluación:

- Verificar que se han armonizado los conceptos salariales, y argumentar las razones en los casos en que no se pudiese realizarlo.
- Verificar que no se han producido negociaciones individuales en nuevas contrataciones.

Área 8: Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo

Objetivo:

- Elaborar y difundir el Plan de Acoso Sexual y por Razón de Sexo.

Medidas:

1. Realizar acciones informativas encaminadas a formar al personal sobre las definiciones de los conceptos acoso sexual y por razón de sexo, dejando claro que el acoso verbal y gestual también es acoso.
2. Elaboración, negociación, aprobación y publicación y difusión entre la plantilla de un Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo.
3. Difundir entre la plantilla el proceso de elaboración del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo.

Plazos de Ejecución:

- Medida 1: Desde el registro del Plan de Igualdad.
- Medida 2: Octubre 2022.
- Medida 3: Noviembre 2022.

Indicadores de Evaluación:

- Número de incidencias en el canal de comunicación de acoso.

- Área 9: Violencia de Género

Objetivo:

- Apoyar a las mujeres de plantilla del Centro que sufran violencia de género.
- Evitar que estas mujeres sufran menoscabo en su formación, promoción o retribuciones por su condición de víctima.
- Comprometerse a tener en cuenta las medidas de la Guía de Derechos para las mujeres víctimas de violencia de género, siempre que sea posible según los recursos del Centro.

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: Julio 2022.

Indicadores de Evaluación:

- Número de situaciones de violencia de género que se presentaron.
- Número de acciones de sensibilización/información.

- Área 10: Salud Laboral

Objetivo:

- Asegurar la existencia de protocolos específicos de salud laboral para personas especialmente sensibles (maternidad, lactancia, personas con diversidad funcional,...).

Medidas:

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

Plazos de Ejecución:

- *Medida1: 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.*

9 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:

- 1. Formar a la plantilla en utilización de lenguaje inclusivo.*
- 2. Revisar los documentos, plantillas y formularios de comunicación interna y externa del Centro, aplicando el lenguaje inclusivo.*

Personal Encargado de la Ejecución de las Medidas:

- *Dirección y Recursos Humanos.*

- Área 2: Proceso de Selección y Contratación

Objetivo:

- *Garantizar que no se incorporan sesgos en la valoración de las candidaturas recibidas debido al sexo de las personas candidatas.*

Medidas:

- 1. Utilizar un lenguaje inclusivo en todo el proceso de selección.*
- 2. Designación de una persona o personas responsables de*

supervisar la redacción en un lenguaje neutro de las ofertas de empleo.

3. 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:

- Detectar desequilibrios no justificados entre las funciones desempeñadas y la categoría laboral reconocida, garantizando el principio de equidad de "A igual responsabilidad, igual salario", tanto en las retribuciones de convenio como en las variables.

Medidas:

1. A partir de los datos obtenidos en el Diagnóstico avanzar en los estudios para la detección, análisis y evaluación de la brecha salarial de género, teniendo en cuenta variables como la edad, la antigüedad, formación etc y realizar estudio anual a partir del registro salarial.

Personal Encargado de la Ejecución de las Medidas:

- Recursos Humanos.

- Área 4: Formación

Objetivo:

- Que todas las personas trabajadoras independientemente de su sexo y problemas de conciliación puedan acceder a la formación que proporcione el Centro.
- Promover la incorporación de acciones formativas/ sensibilizaciones dentro del Plan de Formación del Centro.
- Fomentar a través de la formación la corresponsabilidad en los cuidados, con el objetivo de favorecer la conciliación de los ámbitos personal y profesional.

Medidas:

1. Dentro del Plan de Formación del Centro 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. Organización de acciones formativas dirigidas a la Dirección fomentando la eliminación de estereotipos de género y la incorporación de la perspectiva de género en sus criterios de actuación.
4. Organización de acciones formativas dirigidas a las personas responsables de la gestión de Recursos Humanos (selección, promoción,...), y Dirección para fomentar la objetividad de los procesos y la corrección de los requisitos que ocasionen un impacto negativo de género y la incorporación de la perspectiva de género en sus criterios de actuación.
5. La formación se realizará siempre que se pueda dentro del horario laboral, en el caso de que esto sea imposible se compensarán las horas.

Personal Encargado de la Ejecución de las Medidas:

- Recursos Humanos.

Área 5: Condiciones de Trabajo

Objetivo:

- 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.
- Fomentar las comunicaciones no sexistas.

Medidas:

1. Difundir el Plan de Igualdad adecuadamente entre la plantilla y crear un buzón o canal de comunicación anónimo de quejas y sugerencias donde se comuniquen las deficiencias e incumplimientos y oportunidades de mejora que las personas trabajadoras detecten.
2. Favorecer la comunicación entre la plantilla, y la Dirección. Crear un registro de reuniones, peticiones etc.
3. Informar anualmente del estado en el que se encuentran las medidas propuestas en el Plan de Igualdad.
4. Organizar sensibilizaciones sobre el lenguaje e imágenes no sexistas para el personal.
5. Designación de personas responsables de la revisión de la web del Centro y de la documentación externa.

Personal Encargado de la Ejecución de las Medidas:

- Dirección, Recursos humanos y Comisión de Igualdad.

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

Objetivo:

- 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 para los casos que se pueda.
- Hacer un protocolo de desconexión digital.

Medidas:

1. Facilidades reales en cambios de turnos y adaptación de horarios y flexibilización por conciliación en los puestos que lo permitan.
2. Permiso sin sueldo por causas excepcionales justificables como pandemia, dando el preaviso con la mayor antelación posible en el caso de que sea posible.
3. Elaborar y difundir un Protocolo de Desconexión Digital.
4. 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.
5. Estudiar las medidas especiales que puedan necesitar las familias monoparentales.
 6. Estudiar medidas de apoyo a personas trabajadoras con personas dependientes a su cargo, tanto menores como mayores, negociaciones con instituciones público 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:

- Dirección, Recursos Humanos.

- Área 7: Retribuciones

Objetivo:

- Evitar en el futuro las diferencias retributivas y tomar como referencia los perfiles, funciones y cualificación necesaria de las categorías profesionales.
- Asegurar la transparencia del sistema retributivo.

Medidas:

1. Establecimiento de criterios homogéneos de asignación de complementos salariales, de tal forma que se otorguen las mismas cantidades a los mismos puestos o de valor equivalente.

Personal Encargado de la Ejecución de las Medidas:

- Dirección, Recursos Humanos.

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

Objetivo:

- Elaborar y difundir el Plan de Acoso Sexual y por Razón de Sexo.

Medidas:

1. Realizar acciones informativas encaminadas a formar al personal sobre las definiciones de los conceptos acoso sexual y por razón de sexo, dejando claro que el acoso verbal y gestual también es acoso.
2. Elaboración, negociación, aprobación y publicación y difusión entre la plantilla de un Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo.
3. Difundir entre la plantilla el proceso de elaboración del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo.

Personal Encargado de la Ejecución de las Medidas:

- Dirección, Recursos Humanos y Comisión de Igualdad.

- Área 9: Violencia de Género

Objetivo:

- Apoyar a las mujeres de plantilla del Centro que sufran violencia de género.
- Evitar que estas mujeres sufran menoscabo en su formación, promoción o retribuciones por su condición de víctima.
- Comprometerse a tener en cuenta las medidas de la Guía de Derechos para las mujeres víctimas de violencia de género, siempre que sea posible según los recursos del Centro.

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:

- Dirección, Recursos Humanos y Comisión de Igualdad.

- Área 10: Salud Laboral

Objetivo:

- *Asegurar la existencia de protocolos específicos de salud laboral para personas especialmente sensibles (maternidad, lactancia, personas con diversidad funcional,...).*

Medidas:

1. *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.*

10 Prevención del Acoso Sexual

TEYLU STYLUS S.L. (MACAVI) no dispone de un Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo.

10.1 Objetivo

Evitar cualquier situación de Acoso Sexual y por Razón de Sexo que se pueda producir en el Centro de trabajo, así como definir el marco de actuación ante situaciones de Acoso Sexual y por Razón de Sexo que pudieran darse en el entorno del trabajo, con la finalidad de erradicar ese tipo de conductas.

10.2 Medidas

- *Elaboración de Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo.*
- *Campaña de información continua a todo el personal del protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo existente en el Centro.*
- *Formación y sensibilización a todo el personal en acoso sexual y por razón de sexo.*

11 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 anual 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 la Dirección y anualmente se celebrará reunión del Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad, que junto con la Dirección, 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.

12 Sistema de Seguimiento, Evaluación y Revisión Periódica

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de **TEYLU STYLUS S.L. (MACAVI)** 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 reflejarán 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 2025), 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.

13 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. En caso de desacuerdo, la Comisión de Seguimiento podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos. 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 y trabajadoras según sea la vacante.

14 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, quedará por tanto constituido de la siguiente manera:

- D Pablo García González con DNI 71.652.116-D (en calidad de Dirección del Centro).
- D^a María Josefa Valdés Tamargo con DNI 09.404.933-A (Por la Empresa).
- D^a Enma Fernández Alonso con DNI 09.374.849-A (Secretaría de Mujer, salud Laboral y Política Social de FeSP UGT Asturias).
- D Ignacio García Sánchez con DNI 10.860.116-E (Secretaría de Enseñanza Privada CCOO Asturias).

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 TEYLU STYLUS S.L. (MACAVI).

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 **TEYLU STYLUS S.L. (MACAVI)**.

Artículo 1.- Naturaleza Jurídica

1.- La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de **TEYLU STYLUS S.L. (MACAVI)** es un órgano colegiado integrado por dos personas nombradas por la Dirección del Centro y con capacidad decisoria y otras dos por parte de los trabajadores y trabajadoras.

2. El mandato de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad finalizará tras la evaluación del Primer Plan de Igualdad (Diciembre de 2025) 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 de igualdad.
- 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.
- Informar a la Comisión de Igualdad del resultado de las evaluaciones y de las propuestas de cambios y mejoras.
- 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 los sindicatos más representados en el sector.
- 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 la plantilla 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 anual o cuando haya cambios significativos o lo solicite alguna de las partes.
- 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 de Igualdad. Ante una medida que genere dudas de cómo llevarla a cabo así como emitir el correspondiente informe antes una consulta de cualquier persona trabajadora sobre una medida del Plan de Igualdad.

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/a. Se intentará aplicar una plataforma digital para la recopilación de las firmas.
- Las Actas se remitirán a la Comisión de Igualdad para su conocimiento.

Oviedo, a 17 de Marzo de 2022