

<i>Plan de Igualdad</i>	
<i>Edición</i>	<i>1</i>
<i>Fecha</i>	<i>18/03/2022</i>



# Plan de Igualdad

Acciones desarrolladas

2022-2026

## Contenido

Introducción .....	4
1. Compromiso con el plan de igualdad y ámbito de aplicación.....	5
2. Comisión de Igualdad y determinación de las partes que lo concertan. ....	7
3. Elaboración del diagnóstico de Asturias Educación, S.L.....	8
3.1.Datos Generales .....	9
3.2.Acceso y selección .....	9
3.3.Promoción .....	10
3.4.Formación .....	11
3.5.Conciliación vida profesional, familiar y personal.....	11
3.6.Igualdad retributiva.....	12
3.7.Prevencción y actuación frente al acoso sexual o por razón de género.....	13
3.8.Lenguaje y comunicación .....	13
3.9.Auditoría retributiva.....	14
4. Elaboración del diagnóstico de Escadem, S.L.U. ....	20
4.1.Datos Generales .....	21
4.2.Acceso y selección .....	21
4.3.Promoción .....	22
4.4.Formación .....	23
4.5.Conciliación vida profesional, familiar y personal.....	23
4.6.Igualdad retributiva.....	24
4.7.Prevencción y actuación frente al acoso sexual o por razón de género.....	25
4.8.Lenguaje y comunicación .....	25
4.9.Auditoría retributiva.....	26
5. Propuestas de medidas y negociación .....	32
5.1.Acceso a la empresa .....	32
5.2.Promoción .....	32
5.3.Formación .....	32
5.4.Conciliación de vida profesional, familiar y personal.....	33
5.5.Igualdad retributiva.....	33

<i>Plan de Igualdad</i>	
<i>Edición</i>	<i>1</i>
<i>Fecha</i>	<i>18/03/2022</i>

5.6.Prevencción y actuación frente al acoso sexual o por razón de género.....	34
5.7.Lenguaje y comunicación .....	34
6. Implantación .....	38
7. Seguimiento y evaluación .....	38
8. Procedimiento de modificación, y discrepancias.....	40
9. ANEXO I .....	41

## **Introducción**

Los planes de igualdad se encuadran en el marco de la LEY ORGÁNICA 03/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Es en ésta ley donde se cita expresamente el deber de las empresas de respetar el principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y se contempla el deber de negociar planes de igualdad.

Los planes de igualdad establecen en sí mismo una revisión cada cierto tiempo ya que no son documentos definitivos y deben ser actualizados para adaptarse a las características cambiantes de la empresa si lo que pretenden es alcanzar la paridad, la no discriminación y mejorar la calidad de vida en el trabajo.

Para hacerlo efectivo, Grupo Euroform tiene que establecer medidas dirigidas a garantizar que en la contratación, así como en la formación, en los ascensos, en los salarios y complementos retributivos; y en general, en todas las prácticas de gestión que desarrolle, las mujeres y los hombres participen por igual y reciban el mismo trato.

Nuestro plan de igualdad pasa por seis etapas que pueden ocurrir temporalmente de manera paralela o consecutivamente:

1. Compromiso de la organización y ámbito de aplicación.
2. Creación de la comisión de igualdad y determinación de las partes que lo conciertan.
3. Elaboración del diagnóstico Asturias Educación (incluida Auditoría retributiva)
4. Elaboración del diagnóstico Escadem (incluida Auditoría retributiva)
5. Propuestas de medidas y negociación
6. Implantación
7. Seguimiento y evaluación
8. Procedimiento de modificación, y discrepancias

<i>Plan de Igualdad</i>	
<i>Edición</i>	<i>1</i>
<i>Fecha</i>	<i>18/03/2022</i>

## **1. Compromiso con el plan de igualdad y ámbito de aplicación.**

El ámbito de actuación de este plan será Autonómico, ya que el grupo empresarial Euroform, está formado por dos empresas, Asturias Educación y Escadem, ambas con un centro de formación cada una situados en el Principado de Asturias y su aplicación se realizará a ambas plantillas en su totalidad.

Grupo Euroform, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 03/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde a este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

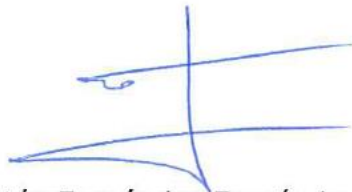
<i>Plan de Igualdad</i>	
<i>Edición</i>	<i>1</i>
<i>Fecha</i>	<i>18/03/2022</i>

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación del plan de igualdad. El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual, y del acoso por razón de sexo. En estas materias, se diseñaran actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad.

En Asturias a 18 de Marzo de 2022

Firmado por la Dirección del grupo Euroform:



Natán Fernández Fernández

Con DNI 71.886.571-W



Ceila Fernández Fernández

Con DNI 71.886572-A

## **2. Comisión de Igualdad y determinación de las partes que lo concertan.**

La comisión de igualdad está compuesta por 4 personas, dos en representación de la dirección de las empresas que forman el grupo, y dos en representación de las trabajadoras y trabajadores.

La comisión tendrá como competencia principal la eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo que pudiera existir en la entidad, además de las de fomentar acciones de:

- Información y sensibilización de la plantilla.
- Realización y aprobación del diagnóstico y el Plan de Igualdad.
- Seguimiento, evaluación, modificación y discrepancias.

El objetivo de la comisión será el de crear un espacio de diálogo y comunicación, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del plan se lleven a cabo con el consenso de ambas partes.

La comisión de seguimiento se reunirá con una periodicidad ordinaria anual salvo que ambas partes acuerden mantener una reunión extraordinaria entre las mismas. De las reuniones celebradas se levantará acta de los asuntos tratados y de los acuerdos adoptados en su caso.

- Representantes de la dirección de empresas:

Natán Fernández Fernández

con DNI 71.886.571-W

Ceila Fernández Fernández

con DNI 71.886.572-A

- Representante de l@s trabajadores/as:

<i>Plan de Igualdad</i>	
<i>Edición</i>	<i>1</i>
<i>Fecha</i>	<i>18/03/2022</i>

Carolina Bermúdez González

con DNI 71.807.178-R

Belén García Fernández

con DNI 11.413.233-N

### **3. Elaboración del diagnóstico de Asturias Educación, S.L.**

Debido a que el plan de Igualdad es del grupo empresarial EUROFORM, porque, entre otros motivos, está compuesto de dos empresas, Asturias Educación y Escadem que se dedican básicamente a lo mismo y tanto la estructura empresarial como de la plantilla es similar, el resto de apartados de dicho plan serán los mismos pero como determina el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el diagnóstico será de cada empresa por separado independientemente de que sea similar.

Este informe o estudio de diagnóstico es cuantitativo y cualitativo, su objetivo es detectar las discriminaciones por razón de género.

Para llevarlo a cabo, por un lado, las políticas y gestión de recursos humanos en materia de acceso y selección, formación, promoción, retribución, conciliación, salud laboral, etc., y por otro, se han estudiado las características de la plantilla desagregadas por sexo, como por ejemplo, sexo, edad, categorías y grupos profesionales, nivel de estudios, antigüedad, tipo de contrato, de jornada, etc.,

Las Técnicas e instrumentos de recogida de datos:

- Entrevistas y cuestionarios a la plantilla.
- Solicitud a la empresa de los datos y la documentación necesarios.

Los datos son desagregados por sexo y corresponden al último año para poder ver la evolución de la empresa o el sector al que intervenir.



Este plan de igualdad, se ha realizado mediante el análisis de los datos existentes en la empresa y los facilitados por las trabajadoras y trabajadores, llevándose a cabo y diagnóstico posterior para detectar las desigualdades existentes, en su caso en materia de género analizándose, para ello, los siguientes aspectos:

- Proceso de selección y contratación.
- Promoción.
- Formación
- Conciliación profesional, familiar y personal.
- Igualdad retribuida.
- Prevención y actuación frente al acoso sexual o por razón de género.
- Lenguaje y comunicación.
- Auditoría retributiva.

Para hacerlo más visible hemos recogido los datos cuantitativos en cuadros explicativos.

### **3.1. Datos Generales**

Denominación Social	Asturias Educación, S.L.
Forma jurídica	Sociedad Limitada
Dirección	Calle Galiana nº 5 (edificio), 33402-Aviles
Teléfono	985542626/639815552
Email	direccion@asturiaseducacion.com
Página Web	www.asturiaseducacion.com

### **3.2. Acceso y selección**

Los sistemas de reclutamiento de personal que se emplean en la entidad son: la recepción del curriculum, estudio del mismo y contacto con el

<i>Plan de Igualdad</i>	
<i>Edición</i>	<i>1</i>
<i>Fecha</i>	<i>18/03/2022</i>

personal candidato cuando hay una oferta laboral acorde al perfil demandado.

La prueba de selección que se realiza es la entrevista personal y es llevada a cabo por el Director-Gerente.

Las vacantes no se publican en ningún medio por lo que no se hace referencia directa ni indirecta al sexo.

La entrevista que se realiza para el acceso al puesto versa única y exclusivamente en relación a la experiencia relacionada con el puesto de trabajo y a los requisitos que nos exigen a nivel académico y nunca en las personales o familiares.

Se utiliza en todo momento un lenguaje no sexista.

### **3.3. Promoción**

L@s profesionales de la empresa están contratad@s según su categoría profesional, no hay promoción porque el organigrama es muy sencillo, dirección, docentes y administración.

No hay diferencia horaria entre las personas con más antigüedad y las nuevas, y todo el personal está contratado acorde a la jornada que mejor conviene tanto a la empresa como al propio trabajador, teniendo en cuenta en todo momento las necesidades de ambas parte y llegando a un consenso común.

Cuando hay nuevas plazas vacantes no se ofrecen a l@s trabajador@s para promocionar porque son de la misma categoría profesional o inferior.

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

### **3.4. Formación**

No existe un plan de formación concreto, pero si hay formación tanto voluntaria como de especialización.

No existe obligatoriedad en la formación.

Se participa en la formación de la empresa, tanto si llega desde dirección como si se quiere hacer una de forma voluntaria, asisten igual hombres que mujeres, aunque la plantilla cuenta con el 90 % de mujeres, por lo que mayormente asisten mujeres.

No existe relación entre formación y promoción.

La formación tiene lugar fuera del lugar de trabajo y se imparte tanto en horario laboral como fuera de él.

Tanto las trabajadoras como los trabajadores tienen la misma posibilidad de acceder a la formación.

### **3.5. Conciliación vida profesional, familiar y personal**

La entidad se acoge al convenio colectivo o acuerdos, de todos los derechos regulados por el estatuto de los trabajadores, y recientemente modificados

<i>Plan de Igualdad</i>	
<i>Edición</i>	<i>1</i>
<i>Fecha</i>	<i>18/03/2022</i>

por la ley orgánica 03/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la ley. 2/2001 para la promoción de la igualdad de género en Asturias, en relación a permisos, excedencias, reducciones de jornada, suspensiones de contrato,...

Dado el caso, hombres y mujeres utilizan en igual medida las excedencias y/o las reducciones de jornada para la atención de personas dependientes.

Existe flexibilidad de horarios, teniendo en cuenta las condiciones familiares y personales de la plantilla, se fija el horario escolar en función de las posibilidades de los docentes y del resto de la plantilla al completo.

### **3.6. Igualdad retributiva**

Las categorías o grupos profesionales en cuanto a retribución no están masculinizadas ni feminizadas

El Salario medio de hombres y mujeres de una misma categoría o grupo profesional es igual. No existen diferencias en el número de horas semanales trabajadas por hombres y mujeres en las diferentes categorías profesionales.

Existen complementos salariales de dirección y de antigüedad, regulados por el convenio colectivo pertinente.

Estos complementos salariales no están destinados a unas categorías laborales determinadas ni repercute de forma diferenciada entre mujeres y hombres. El sexo mayoritario en cobrarlos son mujeres, ya que la plantilla está compuesta mayormente por mujeres.

<i>Plan de Igualdad</i>	
<i>Edición</i>	<i>1</i>
<i>Fecha</i>	<i>18/03/2022</i>

Los complementos salariales solo están dirigidos a la contratación indefinida ya sea de jornada completa o parcial.

En todos los colectivos o categorías profesionales se les aplica el convenio en materia salarial. No hay diferencia salarial en la retribución media percibida por mujeres y hombres.

### **3.7. Prevención y actuación frente al acoso sexual o por razón de género.**

No se producen comentarios irónicos o burlones en relación al aspecto físico, a la vestimenta, al sexo o a la tendencia sexual de trabajadoras y/o trabajadores, así como no se gastan bromas o se cuentan chistes misóginos, homófobos o racistas.

No se exhiben carteles o imágenes de carácter sexista.

Nunca se ha tenido conocimiento de ningún caso de acoso sexual o de acoso por razón de sexo en la empresa.

### **3.8. Lenguaje y comunicación**

Los canales de comunicación utilizados son efectivos y la plantilla se muestra conforme con la comunicación recibida.

En todas las comunicaciones o publicaciones se utiliza un lenguaje no sexista.

No se exige a las empresas proveedoras o colaboradoras que cumplan criterios de igualdad entre mujeres y hombres.

### 3.9. Auditoría retributiva

La empresa realiza la auditoría retributiva interna pertinente el día 18 de Marzo de 2022, con respecto a los datos año anterior, el 2021, actualizados a fecha 31 de diciembre de 2021.

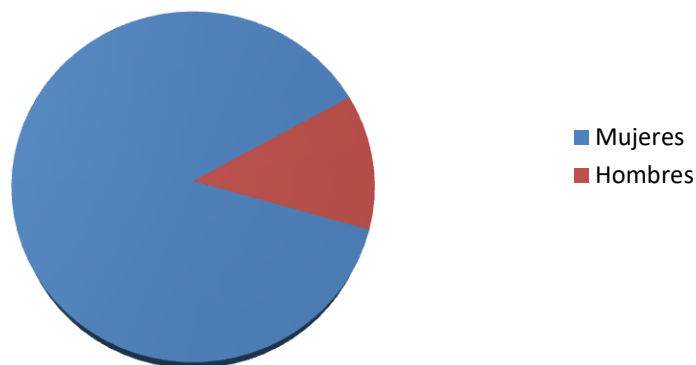
La vigencia de la auditoría retributiva será la misma que la del plan de igualdad, realizándose antes de la nueva aprobación del mismo.

El resultado es el siguiente:

Características generales de la plantilla

#### Año 2021

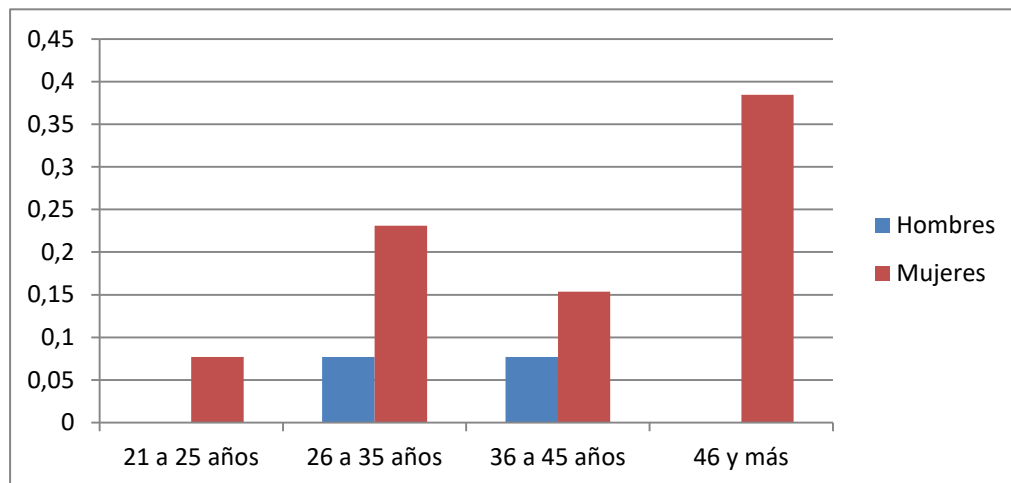
*Plantilla disgregada por sexo:*



Plantilla disgregada por sexo	Nº	%
Mujeres	11	84,62
Hombres	2	15,38
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

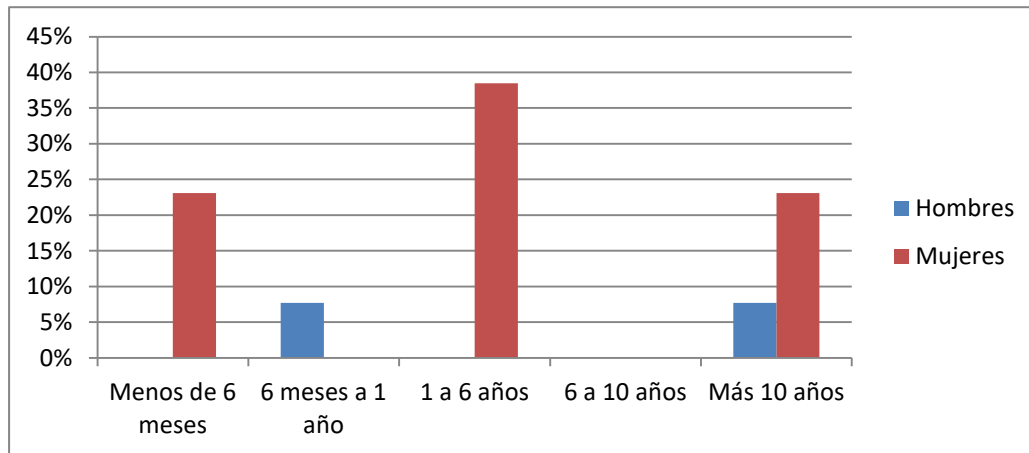
El número de personal en plantilla es de 13 personas, lo que determina que es una empresa de tamaño pequeño, de las cuales 11 son mujeres y 2 son hombres, por lo que se trata de una plantilla mayormente feminizada.

*Distribución de la plantilla por edades:*



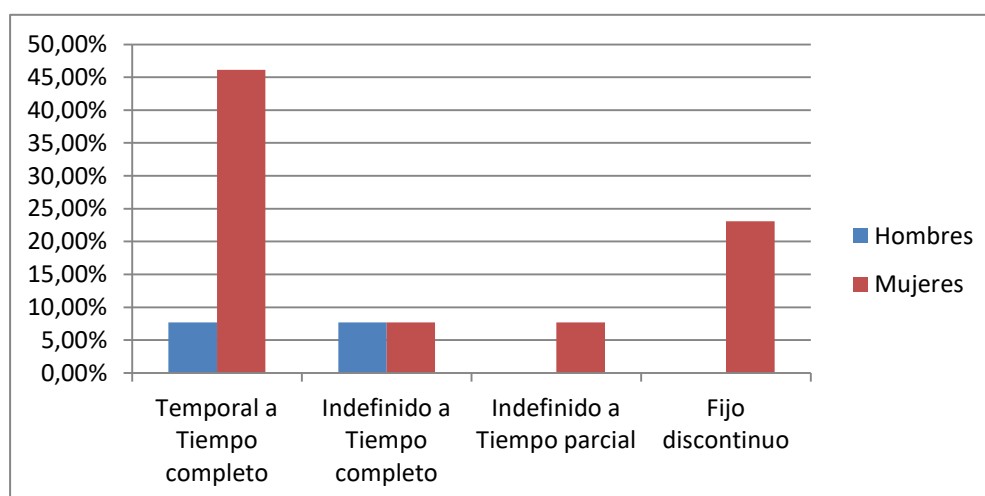
La franja de edad mayoritaria de la que forma parte la plantilla sería de los 46 años en adelante y compuesta en un 38,46% de mujeres la franja de edad anterior, de 36 a 45 años estaría formada por mujeres con un 15,38% de la plantilla frente al 7,69% de hombres, con respecto a los hombres ocurriría lo mismo en la franja de edad de 26 a 35 años pero no con las mujeres que tendrían un porcentaje algo más elevado que el anterior con un 23,08% y de la franja de edad más joven estaría solo representado por mujeres con un 7,69%.

*Distribución de la plantilla por antigüedad:*



Según los años de antigüedad, llevan en la empresa más de 10 años un 26,08% de la plantilla compuesto por mujeres frente a un 7,69% de hombres, en otro baremo de antigüedad de bastante permanencia y donde se situaría la mayoría de la plantilla, que sería una franja entre los 6 y 10 años, estaría 38,46% del personal y en este caso, compuesto exclusivamente por mujeres, la franja de 6 meses a 1 año estaría totalmente masculinizada con un 7,69% de la plantilla y finalmente con una antigüedad de menos de 6 meses se encontraría un 15,38% de la plantilla únicamente formado por mujeres.

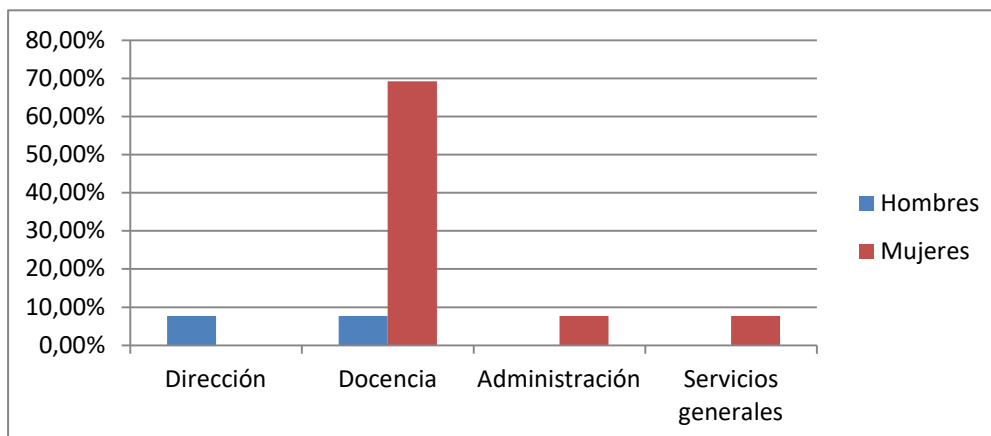
#### Distribución de la plantilla por tipo de contrato:





Analizando la plantilla según el tipo de contrato se observa que la mayoría tiene un contrato Temporal a tiempo completo, donde el 46,15% es de mujeres y un 7,69% de hombres, en cuanto a la contratación indefinida a tiempo completo estaría totalmente equilibrado el porcentaje de mujeres y hombres que lo forman con un 7,69% respectivamente y el mismo porcentaje de mujeres para los contratos indefinidos a tiempo parcial. Observamos que como fijo discontinuo estaría formado por un porcentaje del 23,08% de la plantilla y correspondería a mujeres.

*Distribución por departamentos y nivel jerárquico:*



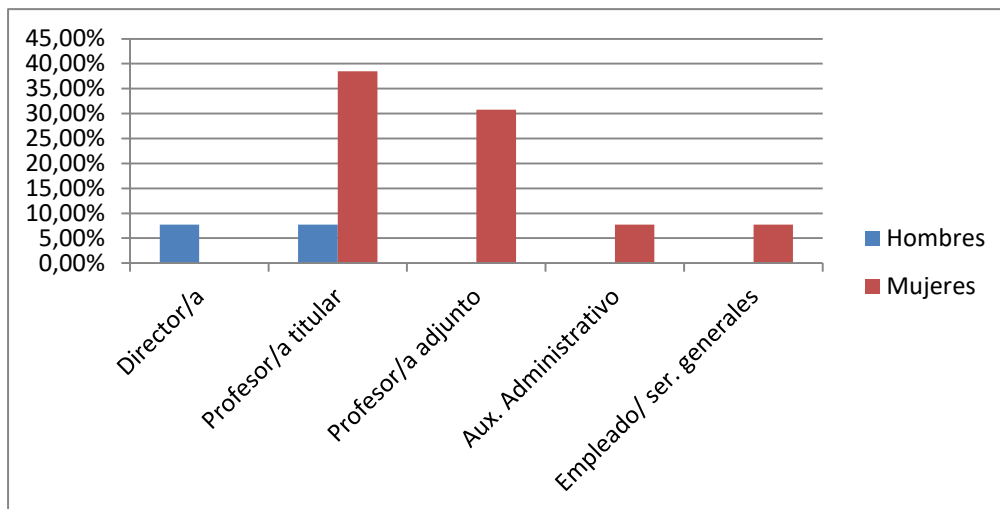
Se destaca que el departamento con mayor número de plantilla que es el de Docencia, está formado mayoritariamente por mujeres con un 69,23% frente al 7,69% de hombres, el mayor rango de la empresa, que sería el área de dirección está formado exclusivamente por un hombre, el resto de departamento que tiene la empresa (Administración y servicios generales) estaría compuesto en su totalidad por mujeres con un 7,69% en ambos casos.

*Distribución de la plantilla por la media de retribución total:*

En cuanto a la retribución percibida por el personal, se ha analizado tanto la media de salario base anual por sexo y grupo profesional, la media de las retribuciones totales brutas anuales por sexo, la media de los complementos salariales anuales por sexo y por categoría profesional y son cotejados también con el modelo 190.

Observamos que esta todo correcto, y analizamos que los complementos salariales son cobrados en mayor porcentaje por mujeres, ya que la plantilla esta formada mayoritariamente de mujeres, tambien observamos que en cuanto a retribución total y salario base, existe brecha salarial debido en gran medida a que los mayores rangos en cuanto a categoría profesional se refiere, esta formado por hombres, y que los tipos de contratos y las jornadas son totalmente distintos, por lo que las brechas salariales existentes resultan de esas condiciones diferentes, determinadas por la realización de trabajos con distintas responsabilidades o implicación, y en ningún caso comparables, no se realizan horas extraordinarias con lo cual de este dato no se dispone.

*Distribución de la plantilla por sexo y categoría o grupo profesional:*



Con respecto a la categoría profesional, se observa que el de mayor rango que pertenece al Director/a está compuesto únicamente por un hombre, la mayoría de la plantilla pertenece a la categoría de Profesor/a titular con un 38,46% de mujeres frente al 7,69% de hombres, le sigue la categoría de Profesor/a adjunto que estaría exclusivamente formado por mujeres con el otro porcentaje más alto al que pertenece la plantilla con un 30,77%, por

<i>Plan de Igualdad</i>	
<i>Edición</i>	<i>1</i>
<i>Fecha</i>	<i>18/03/2022</i>

ultimo habría un 7,69% de mujeres con categoría como Aux. Administrativo y otro 7,69% también de mujeres de la categoría que quedaría de servicios generales.

#### NO CONFORMIDADES:

No se observa no conformidad

#### PUNTOS FUERTES:

Se observa que la mayoría de los empleados que forman la plantilla son mujeres, con una franja de edad de 46 años en adelante y con titulación superior, correspondiente a la categoría profesional contratadas.

#### OPORTUNIDADES DE MEJORA:

Se debería dentro de las posibilidades de la empresa, intentar mantener en la plantilla un mayor equilibrio entre mujeres y hombres, ya que actualmente se observa que hay una minoría masculina, para ello en las próximas ofertas laborales tener en cuenta en las mismas condiciones de las candidaturas.

Todas las oportunidades de mejora de esta auditoría se plantearán como una medida correctiva a realizar dentro del plan de igualdad, desarrollado en los apartados 5, 6 y 7.

<i>Plan de Igualdad</i>	
<i>Edición</i>	<i>1</i>
<i>Fecha</i>	<i>18/03/2022</i>

#### **4. Elaboración del diagnóstico de Escadem, S.L.U.**

Debido a que el plan de Igualdad es del grupo empresarial EUROFORM, porque, entre otros motivos, está compuesto de dos empresas, Asturias Educación y Escadem que se dedican básicamente a lo mismo y tanto la estructura empresarial como de la plantilla es similar, el resto de apartados de dicho plan serán los mismos pero como determina el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el diagnóstico será de cada empresa por separado independientemente de que sea similar.

Este informe o estudio de diagnóstico es cuantitativo y cualitativo, su objetivo es detectar las discriminaciones por razón de género.

Para llevarlo a cabo, por un lado, se han estudiado las características de la plantilla desagregadas por sexo, como por ejemplo, sexo, edad, categorías y grupos profesionales, nivel de estudios, antigüedad, tipo de contrato, de jornada, etc., y por otro las políticas y gestión de recursos humanos en materia de acceso y selección, formación, promoción, retribución, conciliación, salud laboral, etc.

Las Técnicas e instrumentos de recogida de datos:

- Entrevistas y cuestionarios a la plantilla.
- Solicitud a la empresa de los datos y la documentación necesarios.

Los datos son desagregados por sexo y corresponden al último año para poder ver la evolución de la empresa o el sector al que intervenir.

Este plan de igualdad, se ha realizado mediante el análisis de los datos existentes en la empresa y los facilitados por las trabajadoras y trabajadores, llevándose a cabo y diagnóstico posterior para detectar las

desigualdades existentes, en su caso en materia de género analizándose, para ello, los siguientes aspectos:

- Proceso de selección y contratación.
- Promoción.
- Formación
- Conciliación profesional, familiar y personal.
- Igualdad retribuida.
- Prevención y actuación frente al acoso sexual o por razón de género.
- Lenguaje y comunicación.
- Auditoría retributiva.

Para hacerlo más visible hemos recogido los datos cuantitativos en cuadros explicativos.

#### **4.1. Datos Generales**

Denominación Social	Escadem, S.L.U.
Forma jurídica	Sociedad Limitada Unipersonal
Dirección	Calle Ruí Pérez nº 16 (edificio), 33401-Aviles
Teléfono	985521818/656531331
Email	secretaria@escadem.com
Página Web	www.escadem.com

#### **4.2. Acceso y selección**

Los sistemas de reclutamiento de personal que se emplean en la entidad son: la recepción del curriculum, estudio del mismo y contacto con el personal candidato cuando hay una oferta laboral acorde al perfil demandado.

<i>Plan de Igualdad</i>	
<i>Edición</i>	<i>1</i>
<i>Fecha</i>	<i>18/03/2022</i>

La prueba de selección que se realiza es la entrevista personal y es llevada a cabo por la Directora.

Las vacantes no se publican en ningún medio por lo que no se hace referencia directa ni indirecta al sexo.

La entrevista que se realiza para el acceso al puesto versa única y exclusivamente en relación a la experiencia relacionada con el puesto de trabajo y a los requisitos que nos exigen a nivel académico y nunca en las personales o familiares.

Se utiliza en todo momento un lenguaje no sexista.

### **4.3. Promoción**

L@s profesionales de la empresa están contratad@s según su categoría profesional, no hay promoción porque el organigrama es muy sencillo, dirección, docentes y administración.

No hay diferencia horaria entre las personas con más antigüedad y las nuevas, y todo el personal está contratado acorde a la jornada que mejor conviene tanto a la empresa como al propio trabajador, teniendo en cuenta en todo momento las necesidades de ambas parte y llegando a un consenso común.

Cuando hay nuevas plazas vacantes no se ofrecen a l@s trabajador@s para promocionar porque son de la misma categoría profesional o inferior.

<i>Plan de Igualdad</i>	
<i>Edición</i>	<i>1</i>
<i>Fecha</i>	<i>18/03/2022</i>

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

#### **4.4. Formación**

No existe un plan de formación concreto, pero si hay formación tanto voluntaria como de especialización.

No existe obligatoriedad en la formación.

Se participa en la formación de la empresa, tanto si llega desde dirección como si se quiere hacer una de forma voluntaria, asisten igual hombres que mujeres, aunque la plantilla cuenta con el 67% de mujeres, por lo que mayormente asisten mujeres.

No existe relación entre formación y promoción.

La formación tiene lugar fuera del lugar de trabajo y se imparte tanto en horario laboral como fuera de él.

Tanto las trabajadoras como los trabajadores tienen la misma posibilidad de acceder a la formación.

#### **4.5. Conciliación vida profesional, familiar y personal**

La entidad se acoge al convenio colectivo o acuerdos, de todos los derechos regulados por el estatuto de los trabajadores, y recientemente modificados

<i>Plan de Igualdad</i>	
<i>Edición</i>	<i>1</i>
<i>Fecha</i>	<i>18/03/2022</i>

por la ley orgánica 03/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la ley. 2/2001 para la promoción de la igualdad de género en Asturias, en relación a permisos, excedencias, reducciones de jornada, suspensiones de contrato,...

Dado el caso, hombres y mujeres utilizan en igual medida las excedencias y/o las reducciones de jornada para la atención de personas dependientes.

Existe flexibilidad de horarios, teniendo en cuenta las condiciones familiares y personales de la plantilla, se fija el horario escolar en función de las posibilidades de los docentes y del resto de la plantilla al completo.

#### **4.6. Igualdad retributiva**

Las categorías o grupos profesionales en cuanto a retribución no están masculinizadas ni feminizadas

El Salario medio de hombres y mujeres de una misma categoría o grupo profesional es igual. No existen diferencias en el número de horas semanales trabajadas por hombres y mujeres en las diferentes categorías profesionales.

Existen complementos salariales de dirección y de antigüedad, regulados por el convenio colectivo pertinente.

Estos complementos salariales no están destinados a unas categorías laborales determinadas ni repercute de forma diferenciada entre mujeres y hombres. El sexo mayoritario en cobrarlos son mujeres, ya que la plantilla está compuesta mayormente por mujeres.



<i>Plan de Igualdad</i>	
<i>Edición</i>	<i>1</i>
<i>Fecha</i>	<i>18/03/2022</i>

Los complementos salariales solo están dirigidos a la contratación indefinida ya sea de jornada completa o parcial.

En todos los colectivos o categorías profesionales se les aplica el convenio en materia salarial. No hay diferencia salarial en la retribución media percibida por mujeres y hombres.

#### **4.7. Prevención y actuación frente al acoso sexual o por razón de género.**

No se producen comentarios irónicos o burlones en relación al aspecto físico, a la vestimenta, al sexo o a la tendencia sexual de trabajadoras y/o trabajadores, así como no se gastan bromas o se cuentan chistes misóginos, homófobos o racistas.

No se exhiben carteles o imágenes de carácter sexista.

Nunca se ha tenido conocimiento de ningún caso de acoso sexual o de acoso por razón de sexo en la empresa.

#### **4.8. Lenguaje y comunicación**

Los canales de comunicación utilizados son efectivos y la plantilla se muestra conforme con la comunicación recibida.

En todas las comunicaciones o publicaciones se utiliza un lenguaje no sexista.

No se exige a las empresas proveedoras o colaboradoras que cumplan criterios de igualdad entre mujeres y hombres.

#### 4.9. Auditoría retributiva

La empresa realiza la auditoría retributiva interna pertinente el día 18 de Marzo de 2022, con respecto a los datos año anterior, el 2021, actualizados a fecha 31 de diciembre de 2021.

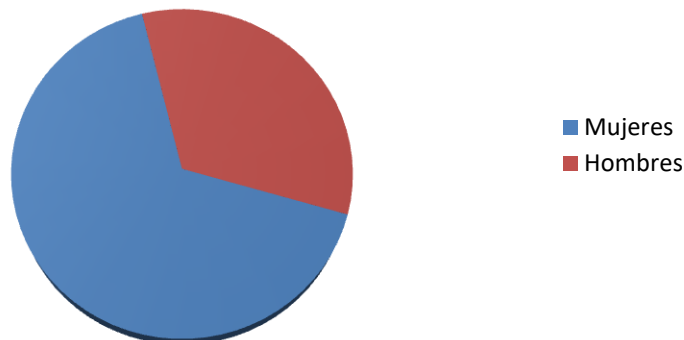
La vigencia de la auditoría retributiva será la misma que la del plan de igualdad, realizándose antes de la nueva aprobación del mismo.

El resultado es el siguiente:

Características generales de la plantilla

#### Año 2021

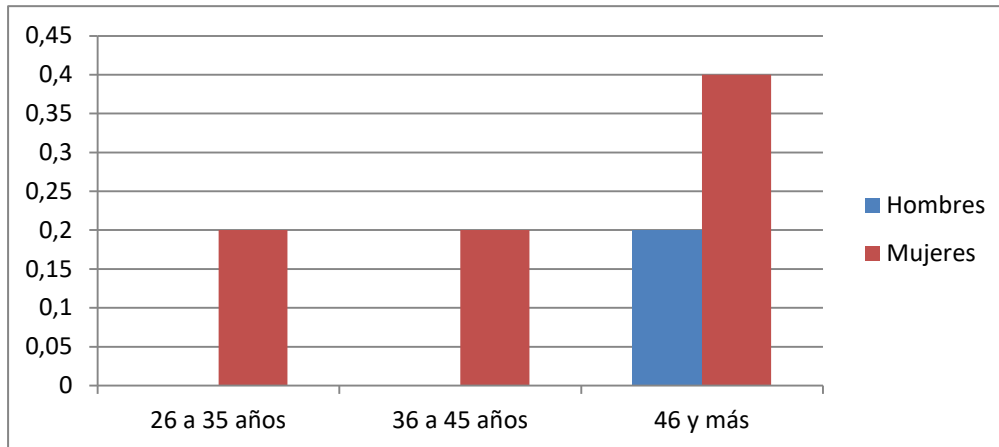
*Plantilla disgregada por sexo:*



Plantilla disgregada por sexo	Nº	%
Mujeres	4	80%
Hombres	1	20%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

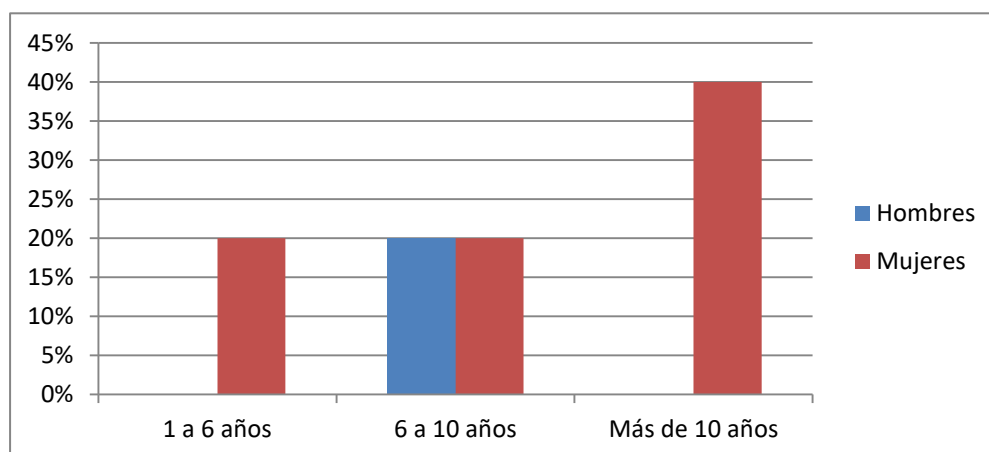
El número de personal en plantilla es de 5 personas, lo que determina que es una empresa de tamaño pequeño, de las cuales 4 son mujeres y 1 hombre, por lo que se trata de una plantilla mayormente feminizada.

*Distribución de la plantilla por edades:*



La franja de edad mayoritaria de la que forma parte la plantilla sería de los 46 años en adelante y compuesta en un 40% de mujeres frente al 20% de hombres, la franja de edad anterior, de 36 a 45 años estaría formada por mujeres con un 20% de la plantilla, así como otro 20% de empleadas mujeres en la franja de 26 a 35 años.

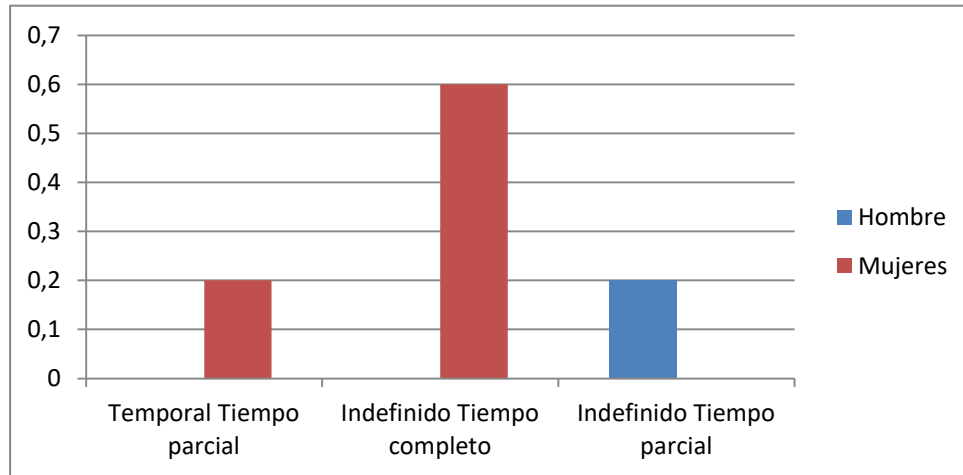
*Distribución de la plantilla por antigüedad:*



Según los años de antigüedad, llevan en la empresa más de 10 años un 40% de la plantilla y en este caso compuesto exclusivamente por mujeres, en otro baremo de antigüedad de bastante permanencia, que sería una franja entre los 6 y 10 años, estaría otro 40% del personal y en este caso

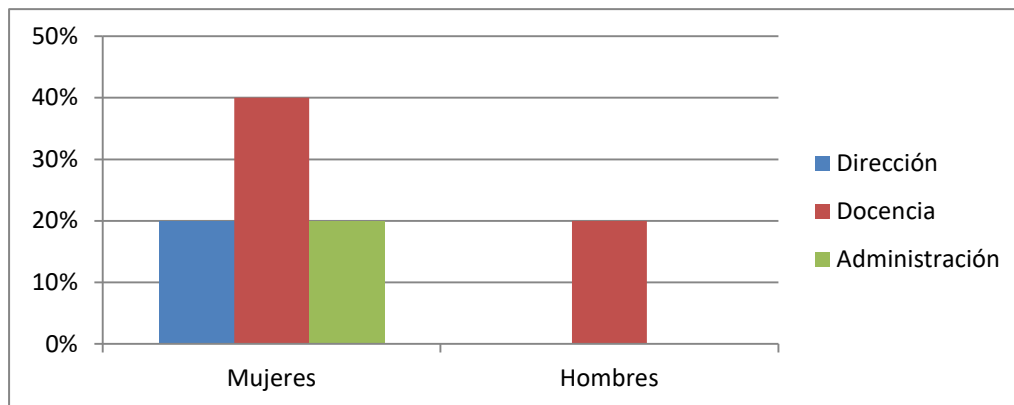
se encontraría totalmente equilibrado entre mujeres y hombres y para finalizar solo un 20% de las empleadas llevaría entre 1 a 6 años en la empresa.

*Distribución de la plantilla por tipo de contrato:*



Analizando la plantilla según el tipo de contrato se observa que la mayoría tiene un contrato indefinido, donde el 60% es de mujeres y un 20% de hombres, solo hay un 20% del personal que estaría en este momento en un contrato temporal y estaría formado por mujeres. La mayoría de la plantilla también está contratada a jornada completa.

*Distribución por departamentos y nivel jerárquico:*



<i>Plan de Igualdad</i>	
<i>Edición</i>	<i>1</i>
<i>Fecha</i>	<i>18/03/2022</i>

Se destaca que el mayor rango de la empresa, que sería el área de dirección está formado exclusivamente por una mujer, así como pasaría con el departamento administrativo, por otro lado, se observa que el departamento con mayor número de plantilla está también formado mayoritariamente por mujeres, (40% de mujeres y 20% de hombres).

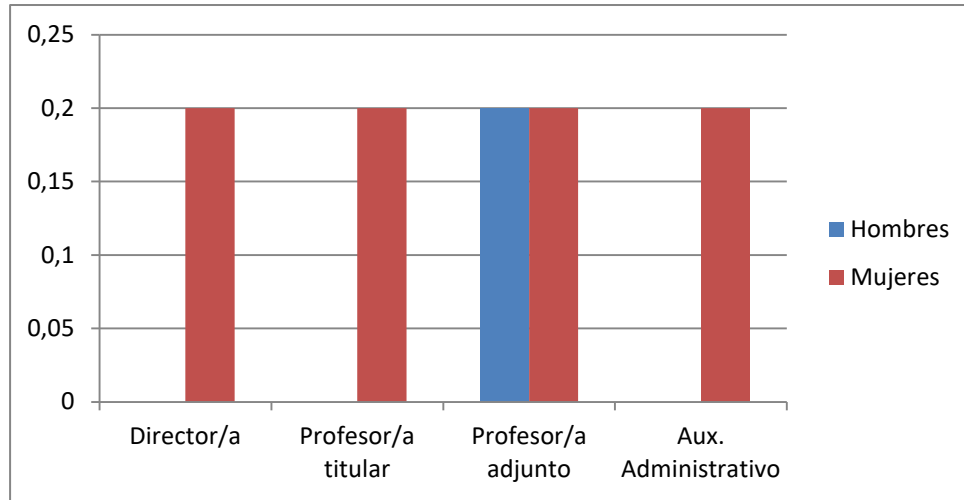
*Distribución de la plantilla por la media de retribución total:*

En cuanto a la retribución percibida por el personal, se ha analizado tanto la media de salario base anual por sexo y grupo profesional, la media de las retribuciones totales brutas anuales por sexo, la media de los complementos salariales anuales por sexo y por categoría profesional y son cotejados también con el modelo 190.

Observamos que esta todo correcto, y analizamos que los complementos salariales son cobrados en mayor porcentaje por mujeres, ya que la plantilla esta formada mayoritariamente de mujeres, tambien observamos que en cuanto a retribución total y salario base, existe brecha salarial en detrimento de los hombres debido en gran medida a que los mayores rangos en cuanto a categoría profesional se refiere, esta formado por mujeres, y que los tipos de contratos y las jornadas son totalmente distintos, por lo que las brechas salariales existentes resultan de esas condiciones diferentes, determinadas por la realización de trabajos con distintas responsabilidades o implicación, y en ningún caso comparables.

No se realizan horas extraordinarias con lo cual de este dato no se dispone.

*Distribución de la plantilla por sexo y categoría o grupo profesional:*



Con respecto a la categoría profesional, el mayor rango que sería Director/a estaría formado únicamente por una mujer, al igual que en la categoría de Profesor/a titular con un 20% de la plantilla compuesto por mujeres, en la categoría a la que pertenece la mayor parte de la plantilla que sería como profesor/a adjunto estaría totalmente equilibrado entre mujeres y hombres con un 20% en ambos casos y por último la categoría de Aux. Administrativo formado exclusivamente por mujeres correspondiendo a un 20% de los/as trabajadores/as.

**NO CONFORMIDADES:**

No se observa no conformidad

**PUNTOS FUERTES:**

Se observa que la mayoría de los empleados que forman la plantilla son mujeres, que tienen una antigüedad de más de 10 años en la empresa con contratación indefinida a jornada completa, con una franja de edad de 46 años en adelante y con titulación superior, correspondiente a la categoría profesional por la que están contratadas, por lo que salarialmente también son las mujeres las que más retribución perciben en todos los aspectos.

<i>Plan de Igualdad</i>	
<i>Edición</i>	<i>1</i>
<i>Fecha</i>	<i>18/03/2022</i>

#### OPORTUNIDADES DE MEJORA:

Se debería dentro de las posibilidades de la empresa, intentar mantener en la plantilla un mayor equilibrio entre mujeres y hombres, ya que actualmente se observa que hay una minoría masculina, para ello en las próximas ofertas laborales tener en cuenta en las mismas condiciones de las candidaturas.

Todas las oportunidades de mejora de esta auditoría se plantearán como una medida correctiva a realizar dentro del plan de igualdad, desarrollado en los apartados 5, 6 y 7.

## **5. Propuestas de medidas y negociación**

### **Objetivo principal**

Fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la gestión de los recursos humanos de la empresa, para alcanzar la igualdad de trabajadoras y trabajadores y eliminar las discriminaciones existentes por razón de sexo.

#### **5.1. Acceso a la empresa**

Garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres con un tratamiento adecuado de las ofertas de empleo y de los procesos de selección, tanto los realizados por técnicos internos como por agentes externos.

#### **5.2. Promoción**

La dirección de la empresa se compromete en todo momento en utilizar políticas objetivas basadas en la experiencia, méritos, formación con respecto los supuestos de promoción que puedan darse y en el marco de la igualdad y la no discriminación de ningún tipo.

#### **5.3. Formación**

Potenciar la formación en igualdad en oportunidades al conjunto de la empresa, introduciendo por ejemplo de forma transversal módulos de igualdad en todos los cursos ofertados por la empresa.



Elaborar herramientas para detectar las necesidades formativas de la plantilla en relación a la mejora de su desempeño de su actual puesto de trabajo.

#### **5.4. Conciliación de vida profesional, familiar y personal**

Para facilitar la conciliación de la vida profesional, familiar y personal, se facilitará a toda la plantilla tener un área virtual donde poder estar al tanto de cualquier noticia de la entidad y así estar en contacto pese a que se encuentren en situación de baja de maternidad o cualquier otro tipo de contingencia que les obligue a estar fuera de las instalaciones de la empresa.

En relación a este apartado, se posibilitará por este mismo medio, la teleformación, para que cuando la formación no pueda realizarse en horario laboral se pueda realizar de forma telemática, teniendo en cuenta, que todavía son las mujeres las que en mayor medida asumen las responsabilidades familiares, de esta manera se facilita la formación continuada y la conciliación familiar, tanto de mujeres como de hombres sin ningún tipo de discriminación por situación personal, por razón de sexo, edad, ...

#### **5.5. Igualdad retributiva**

Con respecto a la igualdad retributiva la dirección seguirá velando porque se pague por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución y cualquiera que sea su naturaleza, sin que se produzca discriminación ninguna por razón de sexo.

Con un mismo grupo profesional, las diferencias retributivas en nuestro grupo empresarial están solo justificadas por el abono de los complementos

salariales en situaciones derivadas del propio convenio colectivo correspondiente.

## **5.6. Prevención y actuación frente al acoso sexual o por razón de género**

No se detecta desigualdad, pero se implantará un protocolo para prevenir cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de género que se pudiera dar y en dicho caso, determinar los pasos que se deben realizar.

## **5.7. Lenguaje y comunicación**

Difundir el plan de igualdad a toda la plantilla.

Difundir en la plantilla un manual de comunicación no sexista para las comunicaciones internas y externas de la empresa y revisión de los documentos y las publicaciones generales de la empresa para evitar un lenguaje y una imagen sexista.

Formalizar un espacio interno y específico donde el personal de la empresa pueda asesorarse y/o informarse del “alcance y posibilidades” de beneficiarse de las medidas adoptadas.

Incluir en nuestra Web, un apartado para la mujer, para que todo el que acceda a la página, a parte pueda informarse de cualquier noticia interesante relativa a la igualdad entre mujeres y hombres, así públicamente fomentemos, por parte de la empresa, el compromiso con la igualdad y nuestra intención de ser una marca con una imagen que se asocie a la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Plan de Igualdad	
Edición	1
Fecha	18/03/2022

Cuadro explicativo:

Ámbito de análisis	Objetivos	Acciones concretas	Responsables	Recursos	Fecha	Indicadores logro
<b>Acceso a la empresa</b>	Garantizar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres con un tratamiento adecuado de las ofertas de empleo y de los procesos de selección, tanto los realizados por técnicos internos como por agentes externos.	Seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los curriculum, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados.	Dirección y Comisión de igualdad	Correo electrónico	Marzo 2026	Nº de trabajadores y trabajadoras  Nº de solicitudes recibidas de hombres y mujeres  Nº de solicitudes rechazadas de hombres y mujeres
<b>Formación</b>	Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa, introduciendo por ejemplo de forma transversal módulos de igualdad en todos los cursos ofertados por la empresa.	Introducción de módulos de igualdad en la formación que se imparta en la entidad.	Dirección y Comisión de igualdad	Cursos formación	Marzo 2026	Nº de cursos ofertados por la entidad  Nº de cursos en los que se ha introducido el módulo de igualdad
	Elaborar herramientas para detectar necesidades formativas de la plantilla en relación a la mejora del desempeño actual de su puesto de trabajo.	Elaboración de cuestionarios que recojan las necesidades formativas de la plantilla.	Dirección y Comisión de igualdad	Internet  Cuestionarios On-line	Marzo 2026	Nº de cuestionarios  Nº de personas que demandan formación y se ha impartido

Plan de Igualdad	
Edición	1
Fecha	18/03/2022

<b>Conciliación de vida profesional, familiar y personal</b>	Área Virtual	Habilitar un área virtual a toda la plantilla donde poder estar al tanto de cualquier noticia de la entidad y en contacto pese a cualquier contingencia que les obligue a estar fuera de las instalaciones de la empresa.	Dirección y Comisión de igualdad	Internet	Agosto 2023	Nº de trabajadoras y trabajadores con disponibilidad de Área virtual.
	Teleformación	Realizar la formación fuera del horario laboral de manera telemática y así poder conciliar la vida familiar con la formación continuada sin discriminación es de ningún tipo.	Dirección y Comisión de igualdad	Internet	Agosto 2023	Nº de trabajadoras y trabajadores con disponibilidad de teleformación.
<b>Prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de género</b>	Se implantará un protocolo (Anexo II) para prevenir cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de género que se pudiera dar y en dicho caso, determinar los pasos que se deben realizar.	Se redactará un protocolo donde se determinará todo lo relativo al acoso sexual o por razón de sexo, y que se hará llegar a toda la plantilla.	Dirección y Comisión de igualdad	Correo electrónico	Agosto 2023	Nº de trabajadores/as a los/as que les ha llegado la información.

Plan de Igualdad	
Edición	1
Fecha	18/03/2022

<b>Lenguaje y comunicación</b>	Difundir el plan de igualdad a toda la plantilla.	Se colgara el plan de igualdad en el área virtual personal del que dispondrá toda la plantilla.	Dirección y Comisión de igualdad	Área Virtual	Agosto 2023	Nº de trabajadores/as a los/as que les ha llegado la información.
	Difundir e implantar el manual de comunicación no sexista elaborado por el instituto nacional de las mujeres.	Determinar cómo expresarnos en documentos de la entidad, redes sociales, cartelera, ...	Dirección y Comisión de igualdad	Área Virtual	Agosto 2023	Implantación del manual  Cuenta con un lenguaje no sexista las comunicaciones internas  Cuenta con un lenguaje no sexista las comunicaciones externas.
	Formalizar un espacio interno y específico donde la plantilla pueda asesorarse y/o informarse del "alcance y posibilidades" de beneficiarse de las medidas adoptadas.	Tablón de anuncios virtual, en un espacio común para toda la plantilla, donde se dispondrá toda la información relativa a las medidas adoptadas en el plan de igualdad.	Dirección y Comisión de igualdad	Internet	Agosto 2023	Nº de publicaciones.  Nº de trabajadores/as a los/as que les ha llegado la información.
	Incluir en nuestra web un apartado para la mujer.	Subir documentos relacionados, noticias de comisión de igualdad, ...	Dirección y Comisión de igualdad	Página Web	Agosto 2023	Nº de publicaciones.

## 6. Implantación

La implantación del plan de igualdad supone la aplicación efectiva de las distintas medidas acordadas, procurando que las medidas de carácter prioritario tengan una aplicación preferente, ya que de su eficacia dependerán buena parte de los resultados.

Al iniciar la implantación se incorporarán como medidas del propio plan:

- Información a la plantilla sobre los contenidos del plan y su puesta en marcha.
- Formación en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a personal directivo, de Recursos humanos, y/o personas responsables de la ejecución de las medidas que contempla el plan.
- Articulación del mecanismo de seguimiento y evaluación del plan, en el que participan la representación de trabajadoras y trabajadores y la dirección.

## 7. Seguimiento y evaluación

**Evaluación:** Pasado un año debe generarse una instancia de reflexión donde se analicen los resultados de las acciones del plan, en este momento se utilizarán los indicadores de logro.

En las reuniones se cuestionará si el plan de igualdad propuesto es aplicable a la empresa, si los objetivos son los adecuados y si las acciones son coherentes con los objetivos marcados.

Se evaluarán también los recursos asignados y la puesta en marcha de las acciones. Finalmente será necesario revisar, si las acciones previstas se han realizado dentro del calendario, si la infraestructura es la adecuada, o si se ajusta al presupuesto establecido, o el grado de satisfacción de las personas destinatarias entre otras cuestiones.

<i>Plan de Igualdad</i>	
<i>Edición</i>	1
<i>Fecha</i>	18/03/2022

El seguimiento se realizará de forma continuada de una actuación, mediante la recogida sistemática de información. La finalidad del seguimiento es conocer cómo va su implantación y subsanar aquellas dificultades que puedan obstaculizar el desarrollo de cada una de las acciones que contempla el plan de igualdad. En suma consiste en realizar un seguimiento de los resultados obtenidos y la inversión económica, material y humana realizada.

La etapa de seguimiento y evaluación no debe entenderse como un proceso secundario de un plan de igualdad, sino que debe formar parte del diseño inicial del mismo. Se hace imprescindible un proceso de análisis sobre la eficacia de las acciones acordadas y emprendidas así como el cumplimiento de las mismas.

Los indicadores de género son instrumentos que muestran algo, es decir, miden el cumplimiento de los objetivos, el resultado de las acciones, si los medios han sido los apropiados o no, si las intervenciones han sido las más correctas, etc. Pero todo ello enmarcado en el conocimiento de cómo funcionan las relaciones de género, los roles impuestos, los estereotipos y creencias sexistas, las desigualdades y discriminaciones de género, el reparto desigual del poder entre mujeres y hombres, el diferente acceso de las mujeres y los hombres a la riqueza. En conclusión, se trata de aplicar la perspectiva de género en el ámbito de la organización, de tomar en cuenta y conocer todos los obstáculos para que la igualdad sea real y efectiva, para posteriormente poder intervenir modificando esa realidad.

El seguimiento y la evaluación se realizan mediante las propias actas de las reuniones, donde se recoge quienes son las personas responsables y cuáles serán sus obligaciones al respecto.

Este seguimiento y evaluación corresponden a la comisión de igualdad. Se requiere el apoyo y colaboración de la dirección, de RRHH, responsables de área o departamento, de quienes han ejecutado cada una de las acciones, de la representación de trabajadores y trabajadoras y de toda la plantilla en general.

<i>Plan de Igualdad</i>	
<i>Edición</i>	<i>1</i>
<i>Fecha</i>	<i>18/03/2022</i>

### **Esto se realiza:**

**Seguimiento:** anualmente, en el mes de Septiembre del año siguiente a la implantación de las acciones (aunque la comisión se reunirá si así se estima oportuno o es necesario, a parte de dicha fecha)

**Evaluación:** Reuniones anuales.

## **8. Procedimiento de modificación, y discrepancias.**

En el supuesto que durante la implantación del plan de igualdad se tuviera que modificar alguna de las medidas propuestas o surgiera alguna discrepancia en la realización de las mismas, se tratará siempre entre las partes que conforman la comisión de seguimiento, en las reuniones que se realizan y deberá ser aprobado por mayoría. En caso contrario, la comisión podrá dirigirse al órgano autonómico competente. En caso de que se produzca la baja de alguno de los titulares de la comisión serán nombradas nuevas personas para ocupar los puestos bien por la Dirección o por los trabajadores y trabajadoras según sea la vacante.



## 9. ANEXO I

### ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

Las personas que a continuación se detallan se han reunido en Avilés a 18 de Marzo de 2022 a las 14:00 horas.

- Natán Fernández Fernández
- Ceila Fernández Fernández
- Belén García Fernández
- Carolina Bermúdez González

Acuerdan:

#### **1º. – Constitución de la comisión de igualdad de Oportunidades:**

Se acuerda la constitución de la comisión de igualdad de oportunidades que, con carácter general se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en el Grupo EUROFORM estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que, además, posibilite la conciliación personal, familiar y laboral.

#### **2º. – Composición de la comisión de Igualdad**

La comisión será paritaria entre la dirección de la empresa y la representación legal de los/las trabajadores (en adelante RLT) estando formada por dos integrante de la Dirección y dos representantes de los trabajadores/as.

De manera ordinaria se reunirá al menos 1 vez al año.

Se levantará acta, que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión.

<i>Plan de Igualdad</i>	
<i>Edición</i>	<i>1</i>
<i>Fecha</i>	<i>18/03/2022</i>

En caso de desacuerdo se hará constar las posiciones defendidas por cada parte.

Representante de la Dirección empresarial:

Natán Fernández Fernández DNI 71.886.571-W

Ceila Fernández Fernández DNI 71.886.572-A

Representantes de los/las trabajadores/as:

Belén García Fernández DNI 11.413.233-N

Carolina Bermúdez González DNI 71.807.178-R

### **3º. – Diseño del plan de Igualdad para toda la empresa.**

La comisión de Igualdad diseñara un plan de igualdad que contará con un diagnóstico de la situación de partida, elaborado por la empresa sobre la base de criterios compartidos con la comisión de igualdad, una programación con las medidas concretas necesarias para resolver carencias detectadas, un seguimiento y evaluación para ver el grado de cumplimiento.

### **4º. – Otras funciones de la comisión de Igualdad.**

Garantizar el principio de Igualdad y no discriminación en la empresa, realizando el seguimiento de los compromisos adquiridos en el plan y de cuantas acciones se inicien para cumplir el objetivo principal de la comisión, es decir, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa.

### **5º. – 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.

Plan de Igualdad	
Edición	1
Fecha	18/03/2022

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.

En Avilés a 18 de Marzo de 2022

Firmantes:

Four handwritten signatures in blue ink are displayed. The signatures are stylized and cursive. The top-left signature is a simple, bold stroke. The top-right signature is more complex with multiple loops. The bottom-left signature is a large, sweeping stroke. The bottom-right signature is the most elaborate, featuring a large oval shape and the word 'explicado' written in cursive across it.