

# III PLAN DE IGUALDAD MENTIONA





0/37  
16/07/2024

|  | Pág. |
|--|------|
| INTRODUCCION .....   | 2    |
| -PRESENTACION .....  | 2    |
| -COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN .....   | 5    |
| DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL .....   | 8    |
| -PERSONAL DEL CENTRO.....  | 9    |
| -SELECCIÓN-PROMOCION.....  | 11   |
| - CONDICIONES DE TRABAJO (AUDITORIA SALARIAL, INFRARREPRESENTACION FEMENINA) ..... | 13   |
| -FORMACION .....   | 13   |
| -RETRIBUCIÓN: AUDITORIA RETRIBUTIVA.....   | 16   |
| -CONCILIACION .....  | 17   |
| CONSIDERACIONES GENERALES DE LA EVOLUCIÓN .....                                    | 18   |
| OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN .....   | 25   |
| AMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL .....  | 25   |
| AMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL.....  | 25   |
| AMBITO TEMPORAL.....   | 25   |
| ACCIONES.....  | 26   |
| DIFUSION SEGUIMIENTO Y EVALUACION.....   | 35   |
| ANEXO: ANALISIS DE LA AUDITORIA SALARIAL Y RETRIBUTIVA                             |      |
| ANEXO: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO                                     |      |

## INTRODUCCION

---

### PRESENTACION

En mentiona nos enorgullecemos de promover un entorno de trabajo inclusivo y equitativo para todos/as nuestros/as empleados y empleadas. En cumplimiento con nuestras obligaciones legales y en coherencia con nuestros valores corporativos, realizamos la renovación del Plan de Igualdad.

Somos una organización de servicios avanzados de formación y consultoría para la efectiva incorporación laboral y profesional de nuestro/as alumno/as aportándoles además claras referencias que les guíen, no solo en los comienzos, sino también en el proceso de afianzamiento y consolidación.

Nuestra **MISIÓN** consiste en garantizar la formación adecuada a las necesidades laborales y profesionales de cada momento, potenciando las aptitudes personales de cada alumno/a para que su integración en el mundo laboral/profesional sea un éxito. El acompañamiento de la persona candidata continúa más allá de los primeros pasos, pues realizamos una labor de orientación y seguimiento a largo plazo.

Aportamos un elevado valor a las empresas que demandan nuestros servicios de selección, pues previo estudio y observación de su actividad y organización, encontramos a la persona adecuada para su equipo humano.

Nuestra **VISIÓN** del mundo laboral/profesional es siempre amplia e integradora, pues en todo el proceso de formación y selección nos mueve el beneficio mutuo de las organizaciones y del individuo.

#### Nuestros **VALORES**:

- Compromiso y responsabilidad permanente con los grupos de interés: alumno/as, empresas, formadores/as, profesionales, gestores/as e instituciones.
- Calidad de la oferta formativa y de los procesos de gestión. Innovación y actualización permanente de nuestros servicios.
- Flexibilidad y adaptación a los cambios y demandas del entorno social y empresarial.
- Nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades y respeto a la diversidad
- Promovemos la implicación y empatía de todos los participantes en el proceso, alumno/as, profesores/as, empresas, gestores/as e instituciones.
- Fomento del liderazgo personal.

En la búsqueda de fomentar los principios de igualdad e integración en la empresa y en la sociedad reafirmamos nuestro compromiso con el respeto a las normativas vigente

en materia de **igualdad de oportunidad y anti-discriminación**, asumiendo los siguientes principios básicos:

- **Sensibilizar:** los principios de igualdad de oportunidades y de respeto a la diversidad deben estar incluidos en los valores de la empresa y ser difundidos entre los/as empleados/as
- **Avanzar en la construcción de una plantilla diversa:** la empresa debe fomentar la integración de personas con perfiles diversos (independientemente de su género, orientación sexual, raza, nacionalidad, procedencia étnica, religión, creencias, edad, discapacidad, etc.).
- **Promover la inclusión:** la integración debe ser efectiva, evitándose cualquier tipo de discriminación (directa o indirecta) en el trabajo.
- **Considerar la diversidad en todas las políticas de dirección de las personas:** la gestión de la diversidad no debe ser una práctica de recursos humanos más, sino un factor transversal, que se encuentre en la base de todas las decisiones que se tomen en éste ámbito.
- **Promover la conciliación a través de un equilibrio en los tiempos de trabajo, familia y ocio:** establecer mecanismos que permitan la armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal de todos/as los/as trabajadores/as.
- **Reconocer la diversidad de los clientes:** conocer el perfil de clientes, reconociendo que su diversidad también es una fuente de innovación y desarrollo.
- **Extender y comunicar este compromiso a administraciones, organizaciones empresariales, sindicatos, y demás agentes sociales.**
- **Reflejar las actividades de apoyo a la no discriminación, así como los resultados que se van obteniendo de la puesta en práctica de las políticas de diversidad en la memoria anual de la empresa.**

Dentro de la formación que ofrecemos y, en respuesta a la crisis que afecta significativamente a las mujeres, seguimos incluyendo un módulo de técnicas y recursos que faciliten la inserción laboral. Este módulo pone especial énfasis en la sensibilización medioambiental y la igualdad de género, abarcando tanto la igualdad legal como la igualdad efectiva, así como la igualdad en el ámbito laboral en diversos sectores productivos y la conciliación de la vida laboral y familiar.

La formación en técnicas y recursos que facilitan la inserción laboral es para nosotros/as de vital importancia por varias razones clave:

- **Mejora de la empleabilidad:** La formación específica proporciona a las personas las habilidades y conocimientos necesarios para adaptarse a las demandas del mercado laboral. Esto incrementa sus oportunidades de empleo al hacerlas más atractivas para los/as empleadores/as.
- **Actualización de competencias:** En un mundo laboral en constante evolución, mantenerse al día con las últimas tendencias y tecnologías es esencial. La



formación continua asegura que los/as trabajadores/as estén preparados/as para enfrentar nuevos desafíos y aprovechar oportunidades emergentes.

- **Reducción del desempleo:** se equipa a las personas con las herramientas necesarias para encontrar y mantener un empleo contribuye a reducir las tasas de desempleo. Esto es especialmente importante en contextos de crisis económica, donde la competencia por los puestos de trabajo es intensa.
- **Fomento de la igualdad de oportunidades:** La formación en técnicas de inserción laboral puede nivelar el campo de juego, especialmente para grupos que históricamente han enfrentado barreras en el mercado laboral, como es el caso de las mujeres. Al proporcionarles las habilidades necesarias, se promueve la igualdad de género y se facilita su integración en sectores dominados por hombres.
- **Desarrollo personal y profesional:** Más allá de las habilidades técnicas, la formación también abarca aspectos como la confianza, la autoeficacia y la capacidad de adaptación. Estos atributos son esenciales para el crecimiento personal y profesional, permitiendo a las personas no solo encontrar empleo, sino también prosperar en sus carreras.
- **Facilitación de la conciliación laboral y familiar:** La formación en recursos y técnicas de inserción laboral puede incluir estrategias para equilibrar las responsabilidades laborales y familiares. Esto es crucial para garantizar que las personas puedan mantener un equilibrio saludable entre trabajo y vida personal, mejorando así su bienestar general.
- **Impulso al desarrollo económico:** Una fuerza laboral bien formada es fundamental para el crecimiento económico. Las empresas se benefician de empleados/as altamente capacitados/as, lo que puede llevar a una mayor productividad, innovación y competitividad en el mercado global.
- **Estímulo a la creación de redes profesionales:** La formación ofrece oportunidades para establecer contactos y crear redes con otros profesionales. Estas conexiones pueden ser valiosas para el intercambio de conocimientos, el apoyo mutuo y la identificación de oportunidades laborales.

En definitiva, esta formación es crucial para mejorar las perspectivas de empleo, fomentar la igualdad de oportunidades, apoyar el desarrollo personal y profesional, y contribuir al crecimiento económico y social

Estas y otras acciones, dentro y fuera del ámbito laboral, como cursos dirigidos a promover la visibilidad de las mujeres en el entorno empresarial y emprendedor, nos han llevado a **renovar en 2022 la distinción de la "Marca asturiana de excelencia en igualdad"** otorgada por el Gobierno del Principado de Asturias, destacándonos por la aplicación de políticas de igualdad de trato y oportunidades en las condiciones de trabajo, los modelos de organización y otros ámbitos como los servicios, productos y publicidad

## COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN

De acuerdo con lo estipulado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, establecemos como principales objetivos garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el entorno empresarial, así como eliminar la discriminación por razón de sexo. Para alcanzar estos objetivos, es fundamental contar con el compromiso tanto de la dirección como de la plantilla. Este Plan de Igualdad busca lograr una igualdad real y efectiva, funcionando como una herramienta esencial para la mejora del clima laboral y para la sensibilización e implicación de toda la plantilla en materia de igualdad de oportunidades.

Aunque por el número de trabajadores/as en Mención no existía ni existe actualmente la obligación legal de implementar un Plan de Igualdad, conforme a lo dispuesto en el artículo 45.2 sobre la elaboración y aplicación de los planes de igualdad: "en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral", la dirección decidió impulsar en el año 2016 la creación y aplicación de un Plan de Igualdad, que va renovando al finalizar su vigencia, encontrándonos en el III Plan de Igualdad de la organización en este momento. Este plan tiene como objetivo mejorar la calidad de vida, optimizar el clima laboral y, en consecuencia, potenciar las capacidades de todos los trabajadores y las trabajadoras de la plantilla.

Dentro de este compromiso desde el primer Plan se realizaron las siguientes acciones:

1. DECISION:
  - Firma de la Garantía de Compromiso de la Dirección con la Igualdad, en Gijón a 02/02/2016 por la Administradora M<sup>a</sup> Piedad González Martínez y Montserrat Suárez Moro por parte de las personas trabajadoras
  - Adhesión a Charter de la Diversidad
2. COMUNICACIÓN: con fecha 05/02/2016 se pone este compromiso en conocimiento de la plantilla, de proveedores y de clientes, difundándolo a través de la web.
3. DEFINICION DE GRUPO DE TRABAJO, COMISION DE IGUALDAD el mismo 02 de febrero de 2016 se define el grupo de trabajo que formó en un inicio la comisión

de igualdad: Montserrat Suárez Moro (Administrativa), M<sup>a</sup> Piedad González Martínez (Representante legal de la empresa)

Como resultado de los trabajos realizados por esta comisión de igualdad surgió el primer Plan de Igualdad de Mencionada

**Para la renovación del Plan** y establecimiento del **III Plan de igualdad** y, de conformidad con el apartado tercero del artículo 5 del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre se dispone que en las empresas donde no existan representantes legales, como es el caso de mencionada, la representación de los/as trabajadores/as en la **Comisión Negociadora** corresponde a los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca. A tal fin se constituyó la **Comisión Negociadora** con fecha 11 de julio de 2024, según queda recogida en el acta de constitución compuesta por D<sup>a</sup> María Piedad González Martínez y Montserrat Suárez Moro en representación de la empresa, y D. Ignacio García Sánchez perteneciente al Sindicato de Enseñanza de Comisiones de Asturias y Dña. Emma Fernández Alonso Secretaria de Mujer, salud laboral y políticas sociales de la Federación de Empleadas y empleados públicos de UGT Asturias, en representación de los/as trabajadores/as, comisión que se mantiene del anterior Plan de Igualdad.

Cualquier trabajador/a de la empresa podrá dirigirse a esta Comisión cuando estime que se ha producido alguna situación discriminatoria.

llestos

IG

## GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

MENTIONA SL 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 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre 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 con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito, al ser una microempresa y no contar con representación legal de trabajadores y trabajadoras, se contará con la representante legal de la entidad y la Administrativa que forman la Comisión de Igualdad, en todo el proceso de diagnóstico, desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Gijón a 02 de febrero de 2016



Por parte de la Empresa  
M<sup>a</sup> Piedad González Martínez  
Directora

Por parte de las personas trabajadoras  
Montserrat Suárez Moro  
Administrativa

## DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

---

Con la reunión de la Comisión Negociadora, se pone en marcha la revisión del Plan de Igualdad en el mes de julio de 2024 para su renovación. Este proceso comienza con la continuidad de los principios y objetivos del plan anterior, avanzando hacia su mejora y adaptación conforme al RD 901/2020 de 13 de octubre, que regula los planes de igualdad y su registro. La Comisión se enfoca en la consolidación de las medidas ya establecidas para el anterior Plan, así como en la implementación efectiva de aquellas que están en curso y la inclusión de nuevas iniciativas para promover la igualdad.

Para este proceso, partimos de los resultados de la evaluación del plan y del diagnóstico derivado de esos resultados. En Mención, en febrero de 2016, se definió el grupo de trabajo y, en julio de 2021 y ahora en el 2024, se adecuó la Comisión Negociadora a la normativa, incluyendo la representación de los trabajadores a través de los principales sindicatos. Cualquier empleado/a puede dirigirse y participar en la Comisión cuando considere que ha ocurrido alguna situación discriminatoria.

Se establece también la **Comisión de Seguimiento** del Plan, encargándose de la difusión de las medidas, su seguimiento, evaluación y de proponer e impulsar nuevas iniciativas en materia de igualdad. Según el artículo 46 de la Ley de Igualdad, los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas adoptadas a partir de un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, eliminando la discriminación por razón de sexo.

En la elaboración del diagnóstico del Plan, la Comisión de Igualdad obtuvo información detallada que permitió evaluar el grado de desarrollo de la igualdad de oportunidades en Mención. Se analizaron diversas cuestiones de gestión de recursos humanos que afectan a toda la plantilla, identificando los ámbitos prioritarios de actuación para la elaboración del Plan de Igualdad.

La elaboración, implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad se plantean bajo las siguientes premisas:

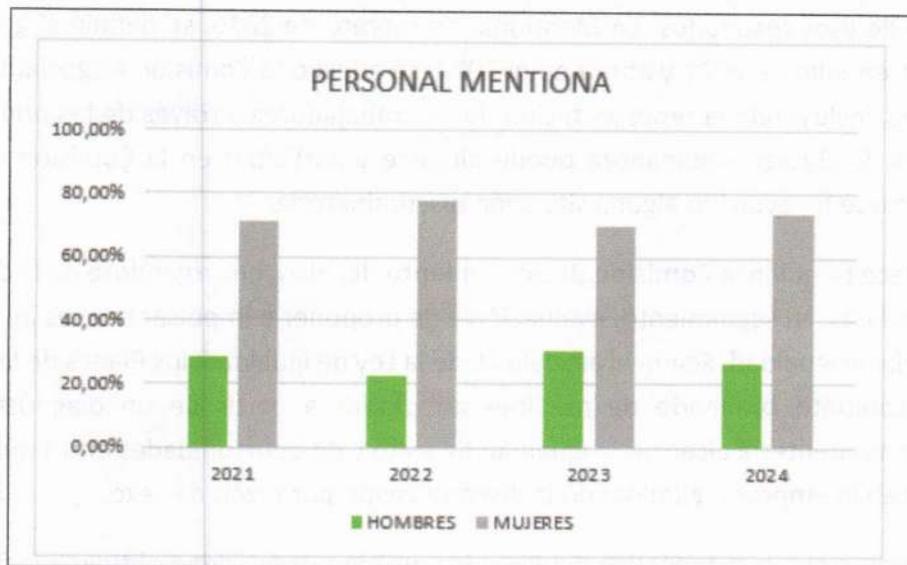
- El Plan de Igualdad es de aplicación a toda la plantilla y está diseñado para su conjunto, no exclusivamente para las mujeres.
- La plantilla tiene representación, así como información y poder de decisión en todo el proceso de elaboración, ejecución y evaluación a través de la Comisión de Igualdad.
- El Plan de Igualdad pretende aplicar la igualdad de género de forma transversal en la empresa, incorporando la perspectiva de género en todos los niveles.

- Las acciones que se aplican son flexibles y pueden adaptarse según las necesidades o para mejorar su aplicación efectiva. El plan está abierto a cambios a partir del seguimiento y evaluación.

Disponemos de un Protocolo de Actuación ante el Acoso Moral, Sexual y por Razón de Sexo, que se anexa al presente Plan y ha sido difundido a toda la plantilla.

#### PERSONAL DEL CENTRO

La evolución del personal de la plantilla en estos cuatro últimos años ha sido la siguiente:



|         | 2021    | 2022    | 2023    | 2024    |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| HOMBRES | 28,57%  | 22,22%  | 30,19%  | 26,32%  |
| MUJERES | 71,43%  | 77,78%  | 69,81%  | 73,68%  |
| % TOTAL | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

El equipo del centro está formado por la Gerente y personal administrativo, cuyo número ha variado entre 1 y 11 personas según la carga de trabajo en diferentes periodos. Además, el centro cuenta con docentes, que pueden ser tanto profesionales autónomos/as con experiencia como empleados/as contratados específicamente para impartir ciertos cursos. En ambos casos, se procura mantener la continuidad de los cursos contratando a los/as mismos/as profesionales, siempre que estén disponibles

Observamos que el porcentaje de hombres en la empresa ha ido variando desde 2021 hasta 2024, con mínimas fluctuaciones entre cada año.

En el caso de las mujeres, en general, aunque el porcentaje ha sido predominantemente alto durante todos los años, se observan ligeras disminuciones en los años 2021 y 2023

Según se desprende de los datos la empresa ha estado avanzando hacia una **mayor diversidad de género**, con incrementos puntuales en el porcentaje de hombres en la plantilla desde 2021. Esto se deriva del esfuerzo por parte de la empresa para equilibrar la proporción de género en su fuerza laboral.

A pesar del aumento en el porcentaje de hombres, se observa que las mujeres siguen representando una mayoría considerable, sobre todo en la administración, quizás por el tipo de roles en este departamento, que no atrae especialmente a personal masculino.

El **porcentaje de mujeres supera al de hombres** en todos los periodos; no obstante, buscamos una evolución **tendente a un equilibrio** de la composición de hombres y mujeres en la plantilla, viéndose en 2023, el mayor aumento en la proporción de hombres, aunque las mujeres siguen siendo mayoría.

No obstante, los datos muestran la implementación de medidas de acción positiva que, en igualdad de condiciones, favorecen la incorporación del género subrepresentado en puestos con desequilibrio, que en nuestro caso es el masculino. Aunque este porcentaje ha disminuido en algún año, las nuevas contrataciones de personal masculino que se incorporan por primera vez al centro han ido aumentando y, aunque no sea de forma significativa, está en línea con la actividad desarrollada.

En definitiva, la empresa ha hecho progresos significativos hacia la **igualdad de género** en los últimos años, pero debemos seguir trabajando para asegurar que tanto hombres como mujeres tengan igualdad de oportunidades y representación en su fuerza laboral.

Desagregación por sexo de los datos del personal por categorías y puesto de empleado/a correspondiente a los últimos 4 años:

|         | CATEGORIAS |      |      |      |              |        |        |        |                |      |      |      |      |
|---------|------------|------|------|------|--------------|--------|--------|--------|----------------|------|------|------|------|
|         | DIRECCION  |      |      |      | PROF.TITULAR |        |        |        | ADMINISTRACION |      |      |      |      |
|         | 2021       | 2022 | 2023 | 2024 | 2021         | 2022   | 2023   | 2024   | 2020           | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| HOMBRES |            |      |      |      | 28,57%       | 26,32% | 33,33% | 37,04% |                |      | 13%  | 18%  |      |
| MUJERES | 100%       | 100% | 100% | 100% | 71,43%       | 73,68% | 66,67% | 62,96% | 100%           | 100% | 88%  | 82%  | 100% |

| TIPO DE PERSONAL | 2021     |      | 2022     |      | 2023     |      | 2024     |      |
|------------------|----------|------|----------|------|----------|------|----------|------|
|                  | TEMPORAL | FIJO | TEMPORAL | FIJO | TEMPORAL | FIJO | TEMPORAL | FIJO |
| ADMON.           | 67%      | 33%  | 13%      | 88%  | 27%      | 64%  | 22%      | 78%  |
| DIRECCION        |          | 100% |          | 100% |          | 100% |          | 100% |
| DOCENTES         | 100%     |      | 100%     |      | 95%      | 5%   | 92%      | 8%   |

Los datos muestran que, desde la implementación del Plan, las **mujeres han ocupado consistentemente puestos de responsabilidad en la organización**, tanto en áreas de dirección como de administración. Durante los periodos estudiados, han mantenido una presencia del 100% en estos roles, **tomando las decisiones clave de la empresa**.

#### SELECCIÓN-PROMOCION

En lo que respecta a la **selección y promoción** dentro de la empresa se han realizado las actuaciones previstas en la búsqueda de promover y favorecer el equilibrio de la composición de hombres y mujeres en la plantilla y garantizar procesos de selección y promoción basados en la igualdad de oportunidades que eviten cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.

En la difusión de las vacantes se ha empleado un **uso del lenguaje no sexista**, se busca la objetividad en el proceso y evitar actitudes discriminatorias., así como **en toda la publicidad e imágenes relacionadas con la difusión** de la actividad de menciona.

Las reuniones realizadas han servido para plasmar estas ideas en un documento con los siguientes criterios para evitar la discriminación en la promoción y selección de personal:

Para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo en los procesos de selección de personal se establecen las siguientes directrices de selección siguiendo las recomendaciones del Ministerio de Igualdad en la materia:

*"Se tendrá para ello en cuenta la importancia de utilizar un **lenguaje no sexista** en las ofertas de empleo, donde se incluya por igual a mujeres y hombres, intentando eliminar con los siguientes puntos las barreras de género a la hora de acceder a un puesto de trabajo, tanto desde que se publica una oferta, como en el posterior proceso de selección.*

*En la selección se evitará realizar preguntas relacionadas con la vida personal, **basándose solo en el mérito y las competencias** para el desempeño del puesto y no en el sexo, edad u otras circunstancias personales y/o familiares.*

*Se intentará evitar posibles sesgos en la selección, solicitando **currículos ciegos** en los que no conste ni el sexo, ni la edad de las personas.*

La evaluación de las personas candidatas se realizará con objetividad, transparencia, respetando el **principio de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres** en base a los requisitos del puesto, usando **técnicas de selección neutras** y que omitan la información personal

Se delimitarán con el máximo de detalle los conocimientos requeridos sin tener en cuenta titulaciones (en aquellos casos que no sean imprescindibles requeridos como por ejemplo en docentes dentro de impartición de Certificado de Profesionalidad) dando **mayor importancia a las competencias necesarias y experiencia, que a la formación** ya que la titulación poseída en muchos casos no refleja las habilidades necesarias. Se intenta así seleccionar a una persona que posea determinados conocimientos y habilidades reales para el puesto

Los puestos de trabajo se definirán **según las competencias técnicas, profesionales y formativas** que omiten otras características que no son imprescindibles para el puesto de trabajo y que pueden inducir a algún tipo de discriminación (disponibilidad horaria, posibilidad de viajar...).

Para lograr este cumplimiento se han revisado la relación de puestos de trabajo junto con la persona responsable de calidad y personal, repasando las tareas y responsabilidades de cada puesto. Se ha desarrollado **una definición neutra de cada puesto de trabajo** (sin connotaciones que los marque o predetermine como adecuados o dirigidos a mujeres u hombres exclusivamente).

*“Para alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes categorías laborales, áreas o departamentos se tendrá en cuenta la acción positiva establecida que da prioridad a la **incorporación del género subrepresentado** en igualdad de méritos y resultados en la selección”*

La promoción/selección se realiza según una Planificación de las necesidades de personal y de la entidad a medio plazo, con **criterios objetivos, no discriminatorios y en términos de igualdad de trato analizando las necesidades de plantilla**, sobre todo en puestos y competencias claves para nuestra estrategia de los próximos años.

Igualmente se **clasifica el talento de la entidad** a través del potencial de los/as trabajadores/as favoreciendo su desarrollo profesional de **manera individualizada**, según las necesidades de Mentiona y las carencias detectadas, aportando para cada caso los medios necesarios para suprimirlas.

El tamaño de nuestra empresa hace que sean fácilmente identificables las necesidades de Recursos Humanos y mediante la observación directa por parte de dirección se obtiene la información necesaria sobre las competencias requeridas para los puestos

vacantes. Durante este último año no se han producido promociones por no existir necesidad de la empresa para puestos que supongan promoción.

Incluimos en este plan la **nueva medida** que estamos desarrollando de permitir a los/as empleados/as adquirir experiencia en diferentes áreas funcionales de la empresa para ofrecer a todos/as las mismas oportunidades de desarrollo profesional. Esto no solo amplía sus habilidades y conocimientos, sino que también fomenta un entorno inclusivo donde cada persona tiene la posibilidad de crecer y avanzar en su carrera, independientemente de su género u otras características personales.

El desarrollo de este apartado no ha requerido un esfuerzo adicional, ya que Mención, como Agencia de Colocación autorizada por el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias nº 0300000040, cuenta con experiencia en la gestión de procesos de selección y evaluación de personal. Sin embargo, ha implicado adaptar las nuevas medidas que han mejorado dichos procesos y ha permitido establecer pautas escritas para los procedimientos que ya se realizaban, garantizando aún más su cumplimiento.

#### CONDICIONES DE TRABAJO (AUDITORIA SALARIAL, INFRARREPRESENTACION FEMENINA)

---

Se observa ausencia de discriminación en los salarios del equipo humano de MENTIONA no aplicándose diferencias salariales entre hombres y mujeres para funciones y contenidos del puesto iguales. Todos/as los empleados/as reciben una compensación equitativa y justa, basada únicamente en factores relevantes como sus habilidades, experiencia, rendimiento y las responsabilidades del puesto, sin que influyan factores irrelevantes y discriminatorios como el género, la raza, la edad, la orientación sexual, la religión, la discapacidad u otros atributos personales.

Por otro lado, Mención es una empresa feminizada, constituyendo las mujeres una mayoría significativa de la fuerza laboral en la que mantenemos una cultura y políticas que apoyan la igualdad de género y la conciliación laboral y familiar.

No obstante, se buscará fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde en algún momento se encuentren subrepresentadas, con el objetivo de equilibrar la presencia de mujeres y hombres en esos roles y categorías laborales

#### FORMACIÓN

---

Se ha garantizado la igualdad de oportunidades de acceso a la formación, implementando políticas y prácticas que han eliminado barreras y promovido la participación equitativa de todos/as los/as empleados/as, independientemente de su

género, edad, origen étnico, orientación sexual, discapacidad u otros atributos personales

Entre otras cuestiones para garantizar esta igualdad estamos teniendo en cuenta los siguientes pasos:

- Realizamos una evaluación exhaustiva de las necesidades de formación de nuestros/as empleados/as, teniendo en cuenta sus habilidades, experiencias previas y aspiraciones profesionales. Esto ayuda a identificar áreas donde necesitamos programas de formación específicos.
- Nos aseguramos de que todos/as los/as empleados/as tengan acceso equitativo a oportunidades de formación, sin discriminación ni favoritismo, dando información clara sobre la formación disponible, facilitando el registro y la inscripción, y garantizando que los recursos necesarios estén disponibles para todos/as.
- Ofrecemos opciones flexibles de formación que se adapten a las necesidades individuales del personal, como horarios de formación ajustables, modalidades de aprendizaje mixtas (presenciales y en línea), prevaleciendo siempre la teleformación dentro del horario laboral y otras opciones de aprendizaje a distancia.
- Comunicamos de manera clara y transparente las oportunidades de formación que hay, los criterios de selección y los procesos de inscripción. Esto ayuda a garantizar que todos/as estén informados/as y sepan cómo acceder a la formación.
- Promovemos activamente una cultura organizacional que pone en valor y promueve la formación continua y la igualdad de oportunidades.
- Evaluamos la efectividad de las iniciativas de formación en términos de igualdad de oportunidades y recopilar retroalimentación de los/as empleados/as para identificar áreas de mejora. Esto permite ajustar las políticas y prácticas para garantizar un acceso equitativo a la formación en el futuro.

 Al adoptar estas estrategias, intentamos garantizar que todos/as los empleados/as tengan igualdad de oportunidades de acceso a la formación, lo que contribuye a un ambiente de trabajo más inclusivo, diverso y equitativo.

 La formación en la que ha participado el personal en los últimos años realizada en cualquier tipo de modalidad fue en un **100% realizada dentro del horario laboral**

 Las necesidades principales identificadas y solicitadas se encuentran en el departamento administrativo, con personal mayoritariamente femenino y el **100% de la formación ha sido llevada a cabo por mujeres**. Sin embargo, se ha mantenido una comunicación constante con todo el personal, y la entidad está dispuesta a atender cualquier otra necesidad formativa que surja.

Es por esto que nos centraremos en la medida que tenemos en proceso, consistente en realizar acciones para abordar formación en géneros subrepresentados, con formación específica destinada a grupos que tienen desigualdades sistémicas en el acceso a la formación, facilitándoles formación específica o reservando plazas en cursos de formación para empleados/as que no optan por la formación de manera habitual.



Desde 2019 en nuestro esfuerzo por fomentar la conciliación, hemos establecido tanto para nuestro personal interno como para nuestro alumnado externo, la modalidad de teleformación. En un principio se dirigió a los certificados de profesionalidad y posteriormente se incorporó también, por la alta demanda, en las especialidades. Esta medida facilita a nuestros/as alumnos/as la posibilidad de equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares. En línea con nuestro compromiso con la igualdad y el objetivo de mejorar la inserción sociolaboral de las mujeres a través de la formación, hemos desarrollado programas de formación profesional para el empleo, priorizando la participación de mujeres desempleadas y víctimas de violencia de género.

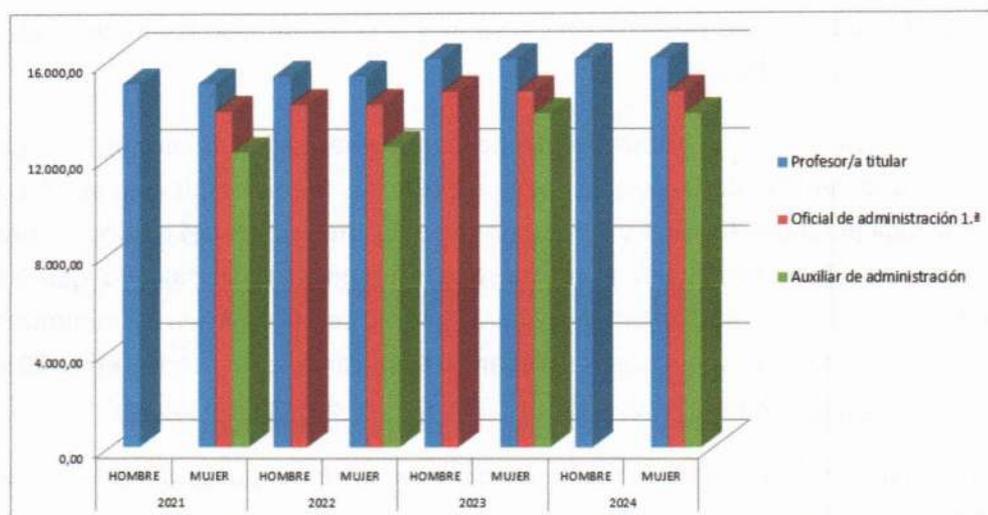
Entre la formación realizada el último año hay un total de 3.680 horas de formación de las cuales 1.370 horas, un **37,23%**, han sido en modalidad de teleformación. De esta modalidad hasta el momento han participado y beneficiado un **47,87% de mujeres**

En las acciones formativas que impartimos integramos un módulo específico y de carácter transversal de **formación para la igualdad**, impartido por profesionales con conocimientos especializados en el ámbito de la igualdad de género.

## RETRIBUCIÓN: AUDITORIA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva realizada nos ha dado una visión integral y detallada de las políticas salariales de nuestra empresa, no habiendo destacado ninguna desigualdad. Nos ha ayudado a promover la equidad salarial y garantiza que la retribución se basa en criterios objetivos y no discriminatorios.

La remuneración de los/as docentes y del personal administrativo ha sido revisada para confirmar que se asigna **según el puesto de trabajo, sin considerar el género**. Se ha verificado que en todos los casos el salario corresponde al puesto. La empresa está firmemente comprometida con el principio de **"a igual trabajo, igual salario"**.



Evolución salarios: equilibrio salarial en igualdad de categorías

En caso de identificarse desviaciones o brecha salarial con el objetivo de contar con un sistema retributivo basado en el respeto de los principios de objetividad, equidad y no discriminación, se desarrollarán las siguientes medidas:

- Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo, a través del análisis de las fichas de puestos de trabajo. Como medida correctiva inmediata se realizarían ajustes salariales directos: Incrementar los salarios de los/as empleados/as que estuvieran recibiendo una remuneración inferior sin justificación objetiva para igualarlos con los de sus pares en puestos de igual valor.
- Regular una estructura retributiva clara y transparente, para facilitar el control anti discriminatorio, incluyendo la definición y condiciones de pluses y complementos salariales. Como medida inmediata en caso de desigualdad se ajustarían los complementos salariales y extrasalariales para asegurar que se distribuyan de manera equitativa entre la plantilla.

- Asegurar que los criterios de evaluación de desempeño y promoción sean objetivos, transparentes y aplicados de manera equitativa.

La persona responsable de personal será la encargada de realizar el seguimiento, junto con la responsable de igualdad.

## CONCILIACIÓN

---

En la revisión del Plan de Igualdad de la entidad se ha buscado incorporar nuevas medidas en materia de conciliación.

Como empresa que valora y respeta el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, se fomenta una actitud positiva hacia la conciliación y el respeto por las necesidades individuales de los/as empleado/as.

Hemos observado un progreso significativo desde la implementación del primer Plan de Igualdad, dado que hemos adoptado gradualmente diversas medidas que han ayudado a equilibrar la vida personal, familiar y laboral de todos los miembros del equipo, ahora es común utilizar videoconferencias para nuestras reuniones de trabajo, lo que ha contribuido a facilitar esta conciliación de manera natural. con el objetivo de minimizar los desplazamientos por motivos laborales, llegando a aplicarse este método en el **70% de las reuniones**. Estas se han realizado en un 100% dentro del horario laboral.

Se ha permitido una mayor flexibilidad en cuanto al momento en que se pueden tomar las vacaciones, ajustándose a las necesidades específicas de cada puesto de trabajo. También se ha facilitado la adaptación de los horarios laborales según las necesidades individuales de conciliación de lo/as empleados/as. En este sentido el **60% del personal solicitaron esa flexibilidad y se le concedió al 100%**

Cabe destacar que estos avances se realizan para ayudar a equilibrar la vida laboral y personal, y con el objetivo de seguir mejorando en este aspecto, hemos decidido promover **nuevas medidas** que consideramos viables si las relaciones se basan en la responsabilidad, flexibilidad, confianza y compromiso mutuo. Tenemos un interés especial en ofrecer empleo estable y de calidad, poniendo énfasis en la profesionalidad y la armonización de la vida personal y familiar de nuestros colaboradores/as. En consenso entre nuestro equipo y la Comisión de Igualdad, hemos implementado nuevas iniciativas.

Valoramos positivamente la adopción del teletrabajo como una modalidad que utiliza las tecnologías y herramientas de telecomunicaciones disponibles. Esta opción es voluntaria, y se está realizando en función de las necesidades organizativas siendo viable



siempre que la naturaleza del trabajo lo permita. Ha sido adoptada de manera continuada por un **17% de la plantilla** y en momentos puntuales por el **100%**.

Creemos que es fundamental continuar avanzando en este apartado por lo que hemos incorporado dos **nuevas medidas** para la mejora de la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar y la flexibilidad de las condiciones laborales: la acumulación de días de vacaciones y la desconexión digital que incluimos dentro del cuadro de medidas

## CONSIDERACIONES GENERALES DE EVOLUCIÓN

---

Tanto la elaboración como la puesta en marcha y el seguimiento y evaluación del plan de igualdad se plantean bajo las siguientes premisas:

- El plan de igualdad es de aplicación a toda la plantilla y se diseña para su conjunto, no está dirigido exclusivamente a las mujeres
- La plantilla tiene presencia, así como información y poder de decisión en todo el proceso de elaboración, ejecución y evaluación a través de la Comisión de Igualdad
- El plan de igualdad pretende aplicar la igualdad de género de forma transversal en la empresa incorporando la perspectiva de género en todos los niveles
- Las acciones que se aplican son flexibles pudiendo adaptarse en función de las necesidades o para mejorar su aplicación efectiva; está abierto a cambios a partir del seguimiento del Plan y evaluación.

En Mención, valoramos activamente la participación en la eliminación de barreras y la búsqueda de igualdad total de oportunidades que fomenten la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones en todos los niveles. Por esta razón, en línea con nuestro compromiso por la igualdad, y reconociendo que las normas culturales aún juegan un papel importante en la perpetuación de roles, prejuicios y estereotipos que generan desigualdades, consideramos esencial promover oportunidades de avance profesional para las mujeres a través de **programas de formación**

En este contexto, hemos llevado a cabo varios **Talleres de Empoderamiento, Innovación y Marketing Digital destinados a mujeres**, dentro del Plan Local de Formación 2017 y 2019 del Ayuntamiento de Gijón, con el objetivo de ayudarlas a crear su marca personal. Este proyecto nos ha entusiasmado especialmente y ha sido fundamental para desarrollar las habilidades y capacidades de empoderamiento femenino a través de la marca personal, aumentando la visibilidad del talento femenino y promoviendo su liderazgo en empresas y en la sociedad. Nos interesa continuar en esta dirección, conscientes de la importancia de la formación como herramienta de cambio social.

También hemos progresado en el ámbito de la salud laboral y la conciliación, implementando horarios flexibles adaptados a los diferentes puestos y necesidades, sin distinción de género. Esto contribuye a transformar los roles tradicionales de hombres y mujeres en el hogar, la familia y el trabajo. Asimismo, hemos afianzado el protocolo para el acceso al empleo, la selección, la promoción interna y el desarrollo profesional, fundamentado en los principios de **igualdad de oportunidades**. Esto ha aumentado la competitividad y eficacia de la empresa y fortalece nuestro compromiso con la responsabilidad social corporativa.

Desde 2016, formamos parte del **Directorio de empresas y entidades comprometidas con la IGUALDAD**, una iniciativa de la Unidad de Género del Ayuntamiento de Gijón. El distintivo reconoce nuestra participación activa en la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la gestión de las organizaciones y del personal que trabaja en ellas.

En 2019 recibimos el distintivo de **"Marca asturiana de Excelencia en la Igualdad"**, un reconocimiento otorgado a empresas que se destacan por su compromiso con la igualdad de género y la implementación de políticas igualitarias. **En 2022 hemos renovado este distintivo**, reflejando el compromiso continuo de la empresa con la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y con la responsabilidad social corporativa, dedicada a la mejora de la sociedad a través de prácticas igualitarias.

Tras un análisis exhaustivo de la situación actual, hemos observado un notable progreso, habiéndose cumplido la mayoría de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad. El tamaño de nuestra empresa nos beneficia, ya que facilita una comunicación directa y cercana entre la gerencia y el personal, además de permitirnos realizar reuniones regulares con todos los empleados y empleadas. Esta proximidad nos proporciona un entendimiento detallado del funcionamiento de las distintas medidas propuestas, lo que nos permite ajustarlas y mejorarlas rápidamente, algo que sería más complicado en empresas de mayor tamaño.

#### **ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN Y PROMOCION.**

Hemos definido criterios claros para la selección y promoción, documentando por escrito los procedimientos a seguir en caso de vacantes. Estos procesos están diseñados para cumplir con la acción positiva requerida, delegando la selección a personal capacitado en igualdad para garantizar objetividad y prevenir cualquier forma de discriminación.

Las medidas implementadas han sido aplicadas tanto al personal existente como a las nuevas contrataciones en nuestra entidad. Estas medidas están siendo continuamente

monitoreadas y evaluadas, lo que nos ha permitido analizar los resultados obtenidos hasta la fecha. En la revisión de las nuevas contrataciones dentro de nuestro equipo, observamos periodos de mayor equilibrio, pero no hay un equilibrio total

A pesar de los buenos resultados alcanzados, reconocemos la necesidad de seguir mejorando en este aspecto. Por lo tanto, hemos puesto en marcha nuevas medidas para continuar enfocándonos en este objetivo.

### COMUNICACIÓN.

En este apartado se ha realizado un gran esfuerzo en su implantación ya que ha requerido un enfoque integral y continuo, que ha abarcado desde la sensibilización inicial hasta la evaluación constante de las prácticas implementadas. Se **hace una revisión continua de toda la documentación interna/externa** así como redes sociales, normalizándose el uso del lenguaje no sexista. Nuestro plan de igualdad está incorporado en la web [www.mentiona.com](http://www.mentiona.com) como forma de **difusión** entre clientes y proveedores.

Hemos incluido **medidas adicionales** en este apartado como identificar las áreas adicionales donde se puedan aplicar medidas de comunicación no sexista y promoción de la igualdad, ya que queremos reforzar el compromiso de la organización con un entorno inclusivo y equitativo. Con esto buscamos eliminar sesgos y estereotipos de género, promoviendo una cultura de respeto y equidad en todos los niveles y facilitar la creación de políticas y prácticas que aseguren igualdad de oportunidades para todos/as, mejorando el bienestar y la cohesión dentro de la empresa.

Queremos también considerar la incorporación de nuevos formatos o canales de comunicación que puedan aumentar el impacto de las iniciativas de igualdad

Creemos que estas acciones se deben realizar de manera sistemática y con el compromiso de todos los niveles de la organización para lograr un cambio significativo y duradero

*Ursula*  
*[Signature]*

**PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL** Aunque no haya habido incidentes documentados de acoso en nuestra empresa, consideramos crucial prevenir, detectar y corregir cualquier posible situación de acoso sexual o por razón de género. Por esta razón, hemos implementado un protocolo de acción específico para abordar tales casos (Anexo I del Plan), desarrollado por la comisión de igualdad. Este protocolo está diseñado para garantizar la protección contra el acoso sexual y por razón de género en el entorno laboral, contribuyendo así a mantener un ambiente de trabajo que refleje los principios fundamentales que menciona se ha comprometido a promover. Se ha difundido ampliamente entre los/as empleados/as a través de nuestros canales internos de comunicación y se ha proporcionado a los nuevos integrantes del equipo.

Creemos que en este sentido el liderazgo de la empresa debe desempeñar un papel activo y visible promoviendo una cultura de respeto e inclusión.  
Hemos añadido una nueva medida al respecto.

### **RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL**

A través del programa de gestión, hemos realizado un análisis detallado de nuestros principales proveedores para evaluar su compromiso con políticas sociales, medioambientales e igualdad de género. Después de revisar estos criterios, hemos priorizado nuestra colaboración con aquellos proveedores cuya misión, visión y valores reflejan un compromiso genuino con prácticas medioambientales y equidad de género, alineados con nuestros propios principios y valores.

Hemos establecido preferencias por aquellas entidades que han implementado medidas concretas para promover la igualdad de oportunidades, mientras que hemos decidido no mantener relaciones comerciales con aquellas que no cumplen con la legislación vigente o que toleran prácticas laborales discriminatorias.

Nuestro objetivo es continuar evaluando de manera sistemática la gestión responsable en términos de igualdad dentro de nuestras cadenas de suministro.

**SALUD LABORAL** Hemos introducido la **dimensión de género** en la prevención de riesgos laborales para adaptarla a las necesidades físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los/as empleados/as

Para la Evaluación de Riesgos se han recogido todos los puestos de trabajo, contemplando las tareas y actividades que desarrollan las personas empleadas así como las herramientas utilizadas en el puesto de trabajo.

Nuestro tamaño nuevamente ha hecho posible **adoptar medidas preventivas** adaptadas a cada persona empleada para controlar y/o mejorar esa situación, buscando eliminar o reducir el riesgo y para ello hemos tenido en cuenta las particularidades de cada persona de manera que se pudiera ajustar lo más posible a la realidad de las condiciones laborales. Están basadas sobre todo en **la ergonomía del trabajo, en su organización y en tener en cuenta la salud laboral desde una perspectiva de género**. Para ello:

- Hemos **adecuado y corregido el diseño ergonómico de todos los elementos de la entidad**, teniendo en cuenta los movimientos más frecuentes que se hacen en el trabajo y el sexo de las personas que lo realizan.
- Se ha enseñado al personal a **usarlo adecuadamente** para prevenir los riesgos y para sacar el máximo partido de los elementos, teniendo en cuenta la variabilidad y las necesidades de los componentes de la plantilla, tanto de hombres como de mujeres.

- Se ha **revisado la organización del tiempo en el trabajo**, fomentando las medidas de conciliación establecidas en el presente plan, para hacer compatibles la vida personal, la vida laboral y facilitar la corresponsabilidad, buscando contribuir a reducir cualquier posible riesgo psicosocial y favorecer la motivación y la productividad en el trabajo.
- Hemos **revisado de manera periódica las condiciones de trabajo** de forma que controlamos los métodos de trabajo y la salud de los trabajadores

Estas acciones han hecho que en su momento nos otorgaran el bonus de empresa de contribución eficaz y contrastable a la reducción de la siniestralidad laboral (R.D. 231/2017)

**CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.** Hemos implementado todas las medidas definidas en el anterior plan de igualdad, las cuales han sido muy bien recibidas por la plantilla. Hemos adoptado el uso regular de videoconferencias para las reuniones de trabajo, con el propósito de reducir los desplazamientos por razones laborales. Además, hemos afianzado la opción de teletrabajo, siempre que sea factible según la naturaleza de las actividades. Asimismo, hemos introducido flexibilidad en los períodos de vacaciones, adaptándonos a las necesidades específicas de cada puesto.

Consideramos esencial seguir avanzando en la implementación de medidas que efectivamente apoyen la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todos los/as empleados/as. Además de mantener las medidas establecidas en el segundo plan, hemos introducido **nuevas iniciativas** que forman parte de nuestras acciones en salud laboral y conciliación. Estas medidas específicas han surgido del diálogo y abarcan diversos aspectos de nuestras actividades y formas de interacción.

Por un lado, queremos incorporar la **acumulación de días de vacaciones** no utilizados para ser usados en momentos más convenientes para el/la empleado/a. Esto contribuye significativamente a la creación de un entorno laboral más igualitario y justo, donde todo el personal tendrá la oportunidad de gestionar mejor sus responsabilidades personales y profesionales. Facilita, especialmente a aquellas personas con responsabilidades familiares, a planificar sus vacaciones en momentos que coincidan con las vacaciones escolares de sus hijos/as o con eventos familiares importantes, promoviendo un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal.

Por otro, estamos impulsando la **Desconexión Digital** ya que queremos cultivar un entorno de trabajo más equilibrado y saludable, donde los/as trabajadores/as se sientan apoyados/as en la gestión de sus responsabilidades laborales y personales de manera efectiva, por lo que queremos promover la desconexión digital fuera del horario laboral

USA

para mejorar el equilibrio entre la vida personal y profesional, reduciendo el estrés y mejorando la salud mental.

Con estas propuestas y las ya implementadas buscamos facilitar en nuestro marco de condiciones la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Consideramos la conciliación como un pilar fundamental en nuestra entidad y hemos evidenciado nuestro compromiso con la igualdad y la conciliación. Este compromiso se ha comunicado internamente a través de mensajes a toda la plantilla, con el objetivo de informar sobre las nuevas medidas adoptadas y los derechos aplicables según la ley, garantizando su aplicación equitativa para hombres y mujeres. Además, hemos hecho visible este compromiso externamente al incorporarlo en la página web de la empresa.

El último paso, después de definir estas nuevas medidas, es su implementación efectiva. Para lograrlo, proporcionaremos todos los medios y recursos necesarios para cada una de ellas. La comisión de igualdad será responsable de asegurar que estas medidas se apliquen correctamente y se encargará de:

- Analizar las mejores prácticas existentes en materia de igualdad de trato y de oportunidades, proponiendo la adopción de aquellas que considere convenientes o la sustitución de las propuestas por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos.
- Asegurar que la formación y las posibilidades de desarrollo se ajustan a criterios de igualdad para hombres y mujeres.
- Promover el acceso a la mujer a puestos de responsabilidad dentro de la Empresa mejorando el equilibrio de género en este ámbito.
- Incrementar las probabilidades de que tanto hombres como mujeres puedan aportar lo mejor de sí mismos a los roles que ocupen en la organización.
- Conocimiento del número y contenido general de las denuncias existentes en materia de acoso así como la resolución que se adopte en cada uno de los casos.
- Velar por el cumplimiento de los objetivos pretendidos en el Plan de Igualdad.

**RETRIBUCIÓN** La política retributiva se aplica según el Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada, elaborado con perspectiva de género. La retribución se realiza en función del puesto de trabajo sin tener en cuenta el género, bajo la premisa de **“a trabajo de igual valor igual salario”**

Se ha llevado a cabo una auditoría salarial que considera los niveles de formación de los/as empleados/as de la empresa. En este contexto, los salarios están determinados por las funciones y responsabilidades asignadas según la relación contractual.

La auditoría retributiva anual, se realizó igualmente enfocada en los puestos de nueva incorporación y creación, considerando también la titulación, experiencia, funciones y responsabilidades para garantizar equidad interna, competitividad en el mercado laboral y transparencia en las decisiones de compensación dentro de la organización.

Todas las medidas, incluidas en el antiguo Plan y ya implementadas, se mantienen y tienen una continuidad en este nuevo, ya que entendemos deben ser objeto de revisión periódicamente, junto con las nuevas ya indicadas y que se incluyen en el último apartado de este Plan

ASL



## OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN

---

Según lo expuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, el objetivo fundamental es conseguir la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, garantizando la igualdad en el trato y oportunidades, eliminando la discriminación por razón de sexo.

La ley busca crear un marco legal que proteja a los individuos contra la discriminación por motivos como el origen racial o étnico, género, orientación sexual, discapacidad, edad, religión o creencias, entre otros, y fomentar una sociedad más inclusiva y equitativa.

Los objetivos principales del Plan de Igualdad desarrollado están en línea con esta premisa, siendo:

- Establecer los mecanismos necesarios para que nuestros/as trabajadores/as gocen de igualdad de oportunidades en selección, empleo, formación, promoción y desarrollo de su trabajo
- Reforzar el compromiso de responsabilidad social corporativa asumido por Mentiona para mejorar la calidad de vida de las personas empleadas, favoreciendo la conciliación de su vida personal, familiar y laboral.
- Difundir, concienciar y mejorar la percepción por parte del personal contratado en materia de igualdad a través de acciones de comunicación y/o formación.
- Prevenir y eliminar toda acción discriminatoria que pueda constituir una situación de acoso sexual o por razón de sexo, protegiendo a todas las personas de la organización.

## AMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL

---

El ámbito de aplicación alcanza a la totalidad de la plantilla de mentiona, vinculando a todas las personas trabajadoras cualquiera que sea la modalidad contractual que le vincule a ellos, así como a la dirección de la empresa.

## AMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL

---

El Plan será de aplicación en el ámbito territorial de actuación de su centro ubicado en C/ Saavedra, nº1 entresuelo de Gijón y será aplicable en futuros si los hubiera

## AMBITO TEMPORAL

---

Este Plan de igualdad tendrá vigencia de cuatro años desde el 17 de julio de 2024 al 17 de julio de 2028, siendo revisable anualmente en el mes de junio para su revisión o actualización completa del Plan, si así lo consideran conveniente ambas partes, en función de la evolución futura de la plantilla, cultura de la empresa, o cambios sociales y/o legislativos.

## ACCIONES

Se han adaptado y/o actualizado las acciones establecidas en el anterior Plan de Igualdad para acercarlas a la realidad de la empresa:

### ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN

#### OBJETIVOS

- \* Promover y favorecer el equilibrio de la composición de hombres y mujeres en la plantilla
- \* Garantizar procesos de selección que aseguren la objetividad y la ausencia de discriminación, basados en la igualdad de oportunidades
- \* Evitar situaciones de discriminación directa o indirecta

#### MEDIDAS

1. Establecer criterios claros y objetivos alejados de estereotipos y prejuicios, para lograr un acceso a los puestos de trabajo en función del mérito y capacidad e idoneidad del puesto a cubrir.
2. En los anuncios que se publiquen evitar el uso del lenguaje, contenido o imágenes sexistas sin estereotipos de género.
3. Como medida de acción positiva se establecerá: la igualdad de condiciones en puestos en los que exista un desequilibrio y facilitar la incorporación del género subrepresentado.
4. Valorar en los procesos de selección, la formación en igualdad de género de los/as aspirantes.

#### INDICADORES PARA LA EVALUACION Y SEGUIMIENTO

Número de ofertas en lenguaje neutro/número total de ofertas realizadas  $\geq 1$   
%candidatos/as por sexo  
% contrataciones por sexo

**Nota:** debe tenerse en cuenta que, por el tamaño de la empresa, no todos los años se producen ofertas y su número suele ser reducido

#### PERSONA RESPONSABLE

GERENTE, TRABAJADORES/AS CAPACITADOS/AS PARA REALIZAR LABORES DE SELECCIÓN DE PERSONAL

#### MEDIOS PARA SU IMPLANTACION Y DESARROLLO

Plan de igualdad  
Fichas de puestos

#### PUESTA EN MARCHA

Durante el primer trimestre desde la firma /renovación, con revisiones anuales en el mes de junio

## PROMOCION INTERNA Y DESARROLLO PROFESIONAL

| OBJETIVOS  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>* Garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, la no discriminación y objetividad en la promoción y ascenso de mujeres a puestos de responsabilidad</li><li>* Garantizar el equilibrio de la plantilla</li></ul>   |
| MEDIDAS  |
| <ol style="list-style-type: none"><li>5. Mantener y mejorar el protocolo de selección/promoción de la empresa que recoja los principios de igualdad de oportunidades.</li><li>6. Revisar de manera periódica la relación de puestos de trabajo junto con la persona responsable de calidad y recursos humanos repasando las tareas y responsabilidades de cada puesto.</li><li>7. Participación en distintos Proyectos: incluir a los/as empleados/as en proyectos especiales o interdepartamentales que les permitan adquirir nuevas habilidades y experiencias profesionales</li></ol> |
| INDICADORES PARA LA EVALUACION Y SEGUIMIENTO   |
| Protocolo de selección: mantenimiento/mejoras<br>Hombres/mujeres en plantilla(%)<br>Promociones que se realicen en la empresa (%)  |
| MEDIOS PARA SU IMPLANTACION Y DESARROLLO   |
| Fichas de puestos de trabajo<br>Plan de igualdad<br>Manual de calidad<br>Protocolo de selección<br>Plan de formación   |
| PERSONA RESPONSABLE  |
| GERENTE, RESPONSABLE DE CALIDAD Y PERSONAL   |
| PUESTA EN MARCHA   |
| Primeros 6 meses desde la firma/renovación con revisiones anuales en el mes de junio   |

lllll  
[Handwritten signature]

## FORMACION

### OBJETIVOS

- \* Garantizar la igualdad de oportunidades de acceso a la formación para facilitar sin distinción de género el desarrollo de las competencias y habilidades
- \* Potenciar formación que permita conciliar la vida personal, familiar y laboral
- \* Fomentar la formación dirigida a mujeres en puestos donde están subrepresentadas o presenten algún tipo de carencia.

### MEDIDAS

8. Establecer unos criterios objetivos para la asistencia a la formación de manera que se evite cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.
9. Difusión de las acciones formativas a todo el personal por los medios habituales de comunicación
10. Para facilitar la conciliación se priorizará la formación que se pueda realizar dentro de la jornada laboral, en modalidad online o semipresencial.
11. Se revisará aquellos puestos donde las mujeres estén subrepresentadas o presenten carencias de formación para establecer un plan de formación específico que posibilite el acceso a mejores puestos y a puestos donde puedan estar subrepresentadas. Se difundirá internamente para el conocimiento de la plantilla.
12. Establecer una bolsa de horas de recuperación de la formación obligatoria para el puesto de trabajo en caso de realizarse fuera de la jornada laboral.

### INDICADORES PARA LA EVALUACION Y SEGUIMIENTO

- % de cursos programados a través de las distintas modalidades
- % de cursos realizados dentro de la jornada laboral
- % de cursos realizados por mujeres y hombres

### MEDIOS PARA SU IMPLANTACION Y DESARROLLO

- Difusión a través de mailing
- Política de empresa publicada en el tablón de anuncios
- Plan de formación

### PERSONA RESPONSABLE

GERENCIA

### PUESTA EN MARCHA

Durante los dos primeros años tras la aprobación/renovación del Plan de Igualdad con revisiones anuales en el mes de junio

USU  
[Handwritten signature]

## COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA LENGUAJE NO SEXISTA

| OBJETIVOS   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>* Garantizar que la comunicación interna y externa, por cualquier canal, evite el uso del lenguaje sexista, ajustándose a los principios de igualdad de oportunidades promoviendo una imagen igualitaria de mujeres y hombres</li><li>* Mantener la difusión de la política de igualdad de oportunidades a sociedad, proveedores y clientes a través de la Web y cualquier otro medio que se considere conveniente</li></ul>  |
| MEDIDAS   |
| <ol style="list-style-type: none"><li>13. Revisar periódicamente y modificar si fuera necesario el lenguaje y las imágenes que se usan en la comunicación interna.</li><li>14. Revisar periódicamente y modificar si fuera necesario lenguaje, texto e imágenes de la página web, redes sociales, y memorias anuales para garantizar que no contengan términos o imágenes sexistas.</li><li>15. Como acción positiva con relación a la Política de Igualdad de Oportunidades: incluir regularmente en el orden del día de las reuniones de la dirección con el personal el tema de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.</li><li>16. Mantener en la web el Plan de Igualdad y sus posteriores actualizaciones</li><li>17. Identificar áreas adicionales donde se puedan aplicar medidas de comunicación no sexista y promoción de la igualdad.</li><li>18. Explorar la inclusión de nuevos formatos o canales de comunicación que puedan ampliar el alcance de las iniciativas de igualdad.</li></ol> |
| INDICADORES PARA LA EVALUACION Y SEGUIMIENTO  |
| Revisión de información del portal<br>Revisión de las acciones de difusión<br>Verificación de la documentación interna  |
| MEDIOS PARA SU IMPLANTACION Y DESARROLLO  |
| Página Web<br>Mailing<br>Reuniones con el personal  |
| PERSONA RESPONSABLE   |
| GERENCIA Y DEPARTAMENTO ADMINISTRACIÓN  |
| PUESTA EN MARCHA  |
| Desde firma/renovación con revisiones anuales en el mes de junio  |

## PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ABUSO POR RAZÓN DE SEXO

|   |
|---|
| <b>OBJETIVOS</b>  |
| * Prevenir cualquier tipo de acoso o discriminación por sexo, asegurando un entorno de trabajo libre de todo tipo de intimidación en el que se respete la dignidad de las personas  |
| <b>MEDIDAS</b>  |
| 19. Revisión y adaptación del código de conducta para que recoja los principios de igualdad de oportunidades y prevención del acoso sexual o por razón de sexo incorporando un protocolo de actuación ante este tipo de acoso |
| 20. Promover una cultura de respeto e inclusión a través del liderazgo comprometido por parte de la dirección   |
| <b>INDICADORES PARA LA EVALUACION Y SEGUIMIENTO</b>   |
| Reuniones periódicas<br>Código de conducta  |
| <b>MEDIOS PARA SU IMPLANTACION Y DESARROLLO</b>   |
| A través de correo interno informativo<br>Plan de Formación   |
| <b>PERSONA RESPONSABLE</b>  |
| GERENCIA Y PERSONAL ADMINISTRACIÓN  |
| <b>PUESTA EN MARCHA</b>   |
| Desde firma/renovación con revisiones posteriores anuales en el mes de junio  |

## RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL

|   |
|---|
| <b>OBJETIVOS</b>  |
| * Verificar la gestión responsable en términos de igualdad de las empresas proveedoras con las que trabajamos.  |
| <b>MEDIDAS</b>  |
| 21. Revisar la clasificación interna de nuestros proveedores y dar prioridad a aquellos socialmente responsables y con implicación en las políticas de igualdad efectiva y real entre hombres y mujeres |
| 22. Integración en el código de conducta de los criterios exigidos a las empresas proveedoras   |
| <b>INDICADORES PARA LA EVALUACION Y SEGUIMIENTO</b>   |
| % de proveedores con los que trabajamos, en relación con aquellos socialmente responsables<br>Verificación del cumplimiento de criterios exigidos   |
| <b>MEDIOS PARA SU IMPLANTACION Y DESARROLLO</b>   |
| Reuniones periódicas con proveedores<br>Revisiones de contratos<br>Actualización del código de conducta   |
| <b>PERSONA RESPONSABLE</b>  |
| GERENCIA Y RESPONSABLES DE ADMINISTRACIÓN   |
| <b>PUESTA EN MARCHA</b>   |
| Desde firma/renovación con revisiones anuales en el mes de junio  |

ASUN  
JG  
O

## SALUD LABORAL Y CONCILIACIÓN

### OBJETIVOS

- \* Integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales
- \* Reforzar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar

### MEDIDAS

23. Evaluación de riesgos laborales desde la perspectiva de género: se realizará la evaluación de riesgos laborales físicos, psíquicos y psicosociales desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta cómo las condiciones laborales afectan de manera diferente a mujeres y hombres.
24. Flexibilidad en los periodos de disfrute de vacaciones, según las necesidades del puesto de trabajo.
25. Jornada continua (junio a diciembre) cuando por actividad sea posible.
26. Adaptación de horario según necesidades de conciliación.
27. Ofrecer herramientas digitales para trabajar desde casa
28. Uso de videoconferencia en reuniones.
29. Posibilidad de cambio de turno o día entre compañeros/as
30. Adelantar el horario de cierre en Nochebuena y Nochevieja.
31. 20 horas anuales disponibles de permisos retribuidos por motivo de conciliación, reuniones con tutores/as, festivales escolares, acompañamiento hijo/as y/o mayores dependientes
32. 15 minutos de descanso considerados trabajo efectivo.
33. Acumulación de días de vacaciones no utilizados para ser usados en momentos más convenientes para el personal
34. Impulsar la desconexión digital fuera del horario laboral para mejorar el equilibrio entre la vida personal y profesional

### INDICADORES PARA LA EVALUACION Y SEGUIMIENTO

Nº y tipo de criterios adaptados a la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales y puestos afectados

% de personas, según sexo afectado

%Solicitudes de conciliación horario/jornada/turno

%Solicitudes de cambios en disfrute de vacaciones.

%Solicitudes de acumulación de días de vacaciones

%Comunicaciones realizadas fuera del horario laboral

### MEDIOS PARA SU IMPLANTACION Y DESARROLLO

Reuniones para la evaluación

Fichas de solicitud

Legislación de seguridad laboral

Hojas de control del personal

### PERSONA RESPONSABLE

GERENCIA Y RESPONSABLE DE PERSONAL

### PUESTA EN MARCHA

Desde firma/renovación plan para su incorporación con revisiones posteriores anuales en junio



## RETRIBUCION

### OBJETIVOS

- \* Fomentar la equiparación salarial entre mujeres y hombres: a similar responsabilidad igual salario teniendo como marco de referencia el Convenio Colectivo correspondiente

### MEDIDAS

35. Revisión de los conceptos que determinan el salario, para que se correspondan con los puestos de trabajo, realizando un registro retributivo anual con los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extra de toda la plantilla desagregados por sexos y distribuidos por categorías profesionales
36. Revisar anualmente las tablas salariales, especialmente para los puestos de nueva incorporación y creación, teniendo en cuenta la titulación requerida, experiencia aportada, funciones y responsabilidades asumidas, con independencia de quién lo ocupe

### INDICADORES PARA LA EVALUACION Y SEGUIMIENTO

Salarios en cada categoría y puesto desagregados por sexo, estudio de la brecha salarial

### MEDIOS PARA SU IMPLANTACION Y DESARROLLO

Documentación de la asesoría relacionada con la retribución: nominas, seguros sociales, etc.  
Plan de igualdad  
Fichas de puestos de trabajo  
Excel auditoria retributiva

### PERSONA RESPONSABLE

GERENCIA Y RESPONSABLE DE PERSONAL

### PUESTA EN MARCHA

La auditoría retributiva se ha realizado con motivo del Plan, el registro retributivo se realizará conforme a lo indicado por legislación vigente y se revisará anualmente en el mes de junio

ases

CRONOGRAMA

| EJES  | MEDIDAS/ACCIONES   | PLAZO DE EJECUCIÓN   |
|---|--|--|
| ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN                          | 1. Establecer criterios claros y objetivos alejados de estereotipos y prejuicios, para lograr un acceso a los puestos de trabajo en función del mérito y capacidad e idoneidad del puesto a cubrir   | Revisiones anuales<br>en el mes de junio<br>2025<br>2026<br>2027<br>2028 |
|   | 2. En los anuncios que se publiquen evitar el uso del lenguaje, contenido o imágenes sexistas sin estereotipos de género   |  |
|   | 3. Como medida de acción positiva se establecerá, a igualdad de condiciones en puestos en los que exista un desequilibrio, facilitar la incorporación del género subrepresentado   |  |
|   | 4. Valorar en los procesos de selección, la formación en igualdad de género de los/as aspirantes.  |  |
| PROMOCION INTERNA Y DESARROLLO PROFESIONAL            | 5. Mantener y mejorar el protocolo de selección/promoción de la empresa que recoja los principios de igualdad de oportunidades   | Revisiones anuales<br>en el mes de junio<br>2025<br>2026<br>2027<br>2028 |
|   | 6. Revisar de manera periódica la relación de puestos de trabajo junto con la persona responsable de calidad, repasando las tareas y responsabilidades de cada puesto  |  |
|   | 7. Participación en distintos Proyectos: Incluir a los/as empleados/as en proyectos especiales o interdepartamentales que les permitan adquirir nuevas habilidades y experiencias.   |  |
| FORMACION   | 8. Establecer unos criterios objetivos para la asistencia a la formación de manera que se evite cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.  | Revisiones anuales<br>en el mes de junio<br>2025<br>2026<br>2027<br>2028 |
|   | 9. Difusión de las acciones formativas a todo el personal por los medios habituales de comunicación  |  |
|   | 10. Para facilitar la conciliación se priorizará la formación que se pueda realizar dentro de la jornada laboral, en modalidad online o semipresencial.  |  |
|   | 11. Se revisará aquellos puestos donde las mujeres estén subrepresentadas o presenten carencias de formación para establecer un plan de formación específico que posibilite el acceso a mejores puestos y a puestos donde puedan estar subrepresentadas. Se difundirá internamente para el conocimiento de la plantilla. |  |
|   | 12. Establecer una bolsa de horas de recuperación de la formación obligatoria para el puesto de trabajo en caso de realizarse fuera de la jornada laboral.   |  |
| COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA. LENGUAJE NO SEXISTA   | 13. Revisar periódicamente y modificar si fuera necesario el lenguaje y las imágenes que se usan en la comunicación interna  | Revisiones anuales<br>en el mes de junio<br>2025<br>2026<br>2027<br>2028 |
|   | 14. Revisar periódicamente y modificar si fuera necesario lenguaje, texto e imágenes de la página web, redes sociales, y memorias anuales para garantizar que no contengan términos o imágenes sexistas  |  |
|   | 15. Como acción positiva en relación a la Política de Igualdad de Oportunidades: incluir regularmente en el orden del día de las reuniones de la dirección con el personal el tema de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres   |  |
|   | 16. Mantener en la web el Plan de Igualdad y sus posteriores actualizaciones   |  |
|   | 17. Identificar áreas adicionales donde se puedan aplicar medidas de comunicación no sexista y promoción de la igualdad.   |  |
|   | 18. Explorar la inclusión de nuevos formatos o canales de comunicación que puedan ampliar el alcance de las iniciativas de igualdad.   |  |
| PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ABUSO POR RAZÓN DE SEXO | 19. Revisión y adaptación del código de conducta para que recoja los principios de igualdad de oportunidades y prevención del acoso sexual o por razón de sexo incorporando un protocolo de actuación ante este tipo de acoso.   | Revisiones anuales<br>en el mes de junio<br>2025<br>2026<br>2027<br>2028 |
|   | 20. Promover una cultura de respeto e inclusión a través del liderazgo comprometido por parte de la dirección  |  |
| RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL                           | 21. Revisar la clasificación interna de nuestros proveedores y dar prioridad a aquellos socialmente responsables y con implicación en las políticas de igualdad efectiva y real entre hombres y mujeres  | Revisiones anuales<br>en el mes de junio                                 |

*Handwritten signature and initials in blue ink.*

|   |   |  |
|---|---|--|
|   | 22. Integración en el código de conducta de los criterios exigidos a las empresas proveedoras   | 2025<br>2026<br>2027<br>2028   |
| <b>SALUD LABORAL Y CONCILIACION</b>   | 23. Evaluación de riesgos laborales desde la perspectiva de género: se realizará la evaluación de riesgos laborales físicos, psíquicos y psicosociales desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta cómo las condiciones laborales afectan de manera diferente a mujeres y hombres  | <u>Revisiones anuales en el mes de junio</u><br>2025<br>2026<br>2027<br>2028 |
|   | 24. Flexibilidad en los periodos de disfrute de vacaciones, según las necesidades del puesto de trabajo   |  |
|   | 25. Jornada continua (junio a diciembre) cuando por actividad sea posible.  |  |
|   | 26. Adaptación de horario según necesidades de conciliación   |  |
|   | 27. Ofrecer herramientas digitales para trabajar desde casa   |  |
|   | 28. Uso de videoconferencia en reuniones  |  |
|   | 29. Posibilidad de cambio de turno o día entre compañeros/as  |  |
|   | 30. Adelantar el horario de cierre en Nochebuena y Nochevieja.  |  |
|   | 31. 20 horas anuales disponibles de permisos retribuidos por motivo de conciliación, reuniones con tutores/as, festivales escolares, acompañamiento hijo/as y/o mayores dependientes  |  |
|   | 32. 15 minutos extra de descanso considerados trabajo efectivo  |  |
| 33. Acumulación de días de vacaciones no utilizados para ser usados en momentos más convenientes para el personal             |   |  |
| 34. Impulsar la desconexión digital fuera del horario laboral para mejorar el equilibrio entre la vida personal y profesional |   |  |
| <b>RETRIBUCIÓN</b>  | 35. Revisión de los conceptos que determinan el salario, para que se correspondan con los puestos de trabajo, realizando un registro retributivo anual con los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extra de toda la plantilla desagregados por sexos y distribuidos por categorías profesionales | <u>Revisiones anuales en el mes de junio</u><br>2025<br>2026<br>2027<br>2028 |
|   | 36. Revisar anualmente las tablas salariales, especialmente para los puestos de nueva incorporación y creación, teniendo en cuenta la titulación requerida, experiencia aportada, funciones y responsabilidades asumidas, con independencia de quién lo ocupe   |  |

Handwritten signatures in blue ink.

## DIFUSION SEGUIMIENTO Y EVALUACION

---

Las medidas adoptadas serán objeto de difusión, seguimiento y evaluación por la Comisión de seguimiento para verificar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

Se evaluarán los siguientes aspectos:

1. Las acciones realizadas y los objetivos propuestos
2. Los recursos asignados y la puesta en marcha de acciones
3. Los resultados obtenidos
4. Las opiniones del personal al que van destinados las medidas de acción positiva.
5. Comparativa de la igualdad de oportunidades en la empresa antes y después de la aplicación del plan de igualdad

La comisión de seguimiento se reunirá anualmente en el mes de junio y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes y recogerá sugerencias y quejas de empleados/as en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.

La información recogida se plasmará en informes anuales. Los informes harán referencia a la situación actual del centro y evolución así como el desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad, a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a la Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de la empresa en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

### Evaluación

La revisión para la renovación del Plan de Igualdad y su evaluación se realizará en el mes de junio del año de vigencia del mismo.

Para la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, medios implantados para su evolución y desarrollo, actas de reuniones, informes anuales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN.

---

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en este Plan quedará incorporada al mismo automáticamente, no siendo preciso ningún pacto expreso entre las partes para ello; sustituirá lo previsto en éste, no obstante, si una de las partes lo solicitara una vez consensuado entre ambas; se podrán redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de las medidas originales por las que se vayan a incorporar al Plan por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad.

Si en el informe anual elaborado se pusieran de manifiesto deficiencias, incoherencias o alguna otra circunstancia similar que impida la correcta aplicación de las medidas incluidas en el Plan, esto será objeto de estudio por la Comisión a los efectos de aprobar medidas correctoras o en su caso la implantación de nuevas medidas cuya necesidad se haya puesto de manifiesto en el citado informe a consecuencia de lo recogido en el mismo.

Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un consenso, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales, siendo vinculantes estos para todas las partes.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de las personas que a tal efecto designen, que intervendrán con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad

laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

En Gijón a 16 de julio de 2024, firman el presente Plan de Igualdad los/as integrantes de la Comisión de igualdad



Ignacio García Sánchez  
Sindicato de enseñanza CCOO Asturias



Emma Fernández Alonso  
Secretaria de Mujer, salud laboral y políticas  
sociales de la Federación de Empleados y  
empleados públicos de UGT Asturias



Montserrat Suárez Moro  
Por la empresa

