

MEMORIA ADI 2025

ACTIVIDAD DE LAS AGENTES DELEGADAS DE IGUALDAD



**Principado de
Asturias**

Consejería de Presidencia,
Reto Demográfico,
Igualdad y Turismo



**INSTITUTO
ASTURIANO
DE LA MUJER**



Actividad subvencionada por el Gobierno del Principado de Asturias con cargo a los fondos recibidos del Ministerio de Igualdad, Secretaría de Estado de Igualdad y para la erradicación de la violencia contra las mujeres



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	7
AGENTES DELEGADAS DE IGUALDAD	8
FACULTADES	9
EQUIPOS	10
MEDIOS MATERIALES	10
REUNIONES DE COORDINACIÓN	11
COMISIÓN DE APLICACIÓN, INTERPRETACIÓN Y SEGUIMIENTO	11
OBJETIVOS GENERALES	12
ACTIVIDAD PLANIFICADA 2025	13
IMPULSO NEGOCIACIÓN Y ELABORACIÓN PLANES DE IGUALDAD	15
Procedimiento de actuación	15
Criterios	15
Plan de igualdad	16
Registro retributivo	17
Auditoría retributiva	18
Medidas y protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo	18
Comisión negociadora	19
REGCON: registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad	20
Análisis de los resultados de la actividad de impulso y elaboración de planes de igualdad	21
Empresas por sectores de actividad	21
Sectores desglosados por sexo	22
Empresas por tamaño de plantilla	22
Estado de los planes de igualdad	23
Estado de los planes de igualdad según sector de actividad	24
Estado de los planes de igualdad según tamaño de la plantilla	24
Planes registrados en el REGCON	25
VISITAS REALIZADAS 2025	25
Estado de los planes de igualdad durante las visitas efectuadas	26
Estado registro retributivo	26
Estado auditoría retributiva	27
Estado protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo	27
Composición comisión negociadora	28

Apoyo consultora.....	28
Uso de la Herramienta IR!	29
COMPARATIVA 2024 VS 2025	30
Evolución de los planes de igualdad.....	30
Evolución de las fases de los planes	31
Evolución registro retributivo.....	31
Evolución auditoría retributiva.....	32
Evolución protocolo prevención del acoso sexual y por razón de sexo	32
Conclusiones.....	33
DIVULGACIÓN PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	36
Procedimiento de actuación.....	36
Criterios	37
Análisis de los resultados de la campaña informativa de protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	37
Empresas por sectores de actividad	38
Estado empresas plantilla 20 a 49 personas trabajadoras	39
Estado empresas campaña informativa 2024 sin protocolo o no adaptado.....	39
Conclusiones.....	40
ANÁLISIS GRADO DE IMPLEMENTACIÓN y ALCANCE DE LOS PLANES DE IGUALDAD 2021	42
Procedimiento de actuación.....	42
Criterios:	42
Análisis de los resultados de la implementación de los planes de 2021	43
ESTUDIO GLOBAL	43
Empresas por sectores de actividad	43
Evolución empresas por tamaño de plantilla 2021 vs 2025.....	44
Evolución plantillas desagregadas por sexo 2021 vs 2025	44
Plantilla 2025 por tamaño de empresa y desagregada por sexo	45
ANÁLISIS CUANTITATIVO PLANES 2021	46
Composición de las comisiones negociadoras de los planes de 2021.....	46
Composición de las comisiones de seguimiento de los planes	46
Periodicidad de las reuniones de las comisiones de seguimiento	47
Elaboración de actas en las reuniones de seguimiento.....	47
Grado de ejecución de los planes analizados.....	48
Promedio de ejecución por área	48

Dificultades encontradas para la ejecución del plan de igualdad.	49
Número de medidas por plan de igualdad	49
Áreas donde se incluyen más medidas.....	50
Media de número de medidas por área incluidas en los planes	50
Medidas más incluidas en los planes de igualdad	51
Medidas menos ejecutadas.....	52
Motivos de no ejecución de las medidas	53
Medidas más eficaces según las empresas encuestadas	54
ALCANCE DE LAS MEDIDAS	54
Selección y contratación	55
Recepción de CV del sexo infrarrepresentado en la empresa.....	55
Aumento del porcentaje de plantilla del sexo infrarrepresentado	55
Formación	56
Naturaleza de la formación	56
Modalidad de la formación en igualdad.....	56
Tipo de impartición de la formación	57
Plantilla formada en igualdad.....	57
Promoción profesional	58
Existencia de puestos vacantes	58
Promoción del sexo infrarrepresentado.....	58
Conciliación de la vida familiar y laboral	59
Licencias y permisos relativas a la conciliación de la vida familiar y laboral por el sexo masculino	59
Retribuciones	59
Desviación salarial en el diagnóstico de situación.....	59
Corrección de la desviación salarial.....	60
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	60
Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo actualizado	60
Comunicación	61
Difusión del plan de igualdad entre la plantilla	61
Medios de difusión empleados	61
Uso del lenguaje no sexista	62
Valoraciones técnicas y recomendaciones	63
MARCO NORMATIVO (para anexo y bibliografía).....	67

CONTACTOS	68
ANEXOS	69
INFOGRAFÍAS	69
Infografía Agentes Delegadas de Igualdad	69
Infografía campaña divulgativa prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo	71
ANEXO I - Ficha de recogida de datos planes de igualdad sin registrar	72
ANEXO II - Ficha de recogida de datos planes de igualdad registrados en el 2021	77

INTRODUCCIÓN

En 2025, las Agentes Delegadas de Igualdad (ADIS) han continuado con su papel como referentes en el impulso de la igualdad en el ámbito laboral en Asturias. Su labor se ha consolidado, no solo como acompañamiento técnico a las empresas, sino como un engranaje clave, para que la igualdad efectiva entre mujeres y hombres avance en el tejido empresarial asturiano.

Este año ha supuesto un paso adelante en el análisis de los planes de igualdad. En este sentido, se ha abordado **un** estudio específico de los planes registrados en el Principado de Asturias en 2021 y cuya vigencia estaba próxima a vencer, lo que ha permitido evaluar su grado de ejecución, las medidas que se están implantando en las empresas y su nivel de cumplimiento, así como los obstáculos con los que se han encontrado.

En paralelo, las ADI han mantenido su labor de asesoramiento a las empresas en la elaboración de nuevos planes y han seguido impulsando la campaña dirigida a empresas de entre 20 y 49 personas en plantilla para recordar sus obligaciones legales en materia de protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, fomentando así entornos laborales más seguros y respetuosos.

Esta memoria refleja los avances conseguidos en 2025, los aprendizajes derivados de la práctica diaria. Un año más, se demuestra que promover la igualdad en el empleo es una apuesta transformadora, no solo para las empresas, sino para toda la sociedad asturiana.

AGENTES DELEGADAS DE IGUALDAD

La creación de esta figura se fundamenta en el Acuerdo Interprofesional para su desarrollo y en su correspondiente reglamento de funcionamiento, publicado en el [BOPA N.º 16 del 24 de enero de 2025, Acuerdo de Concertación social Asturias 2024-2027](#).

Funciones y competencias de las ADIS:

- Asesorar y colaborar con la dirección de la empresa, la representación legal de las personas trabajadoras y la plantilla, en la mejora del cumplimiento de la normativa de igualdad.
- Promover la implantación y cumplimiento de la normativa sobre igualdad en el empleo y la ocupación, en particular:
 - o El Real Decreto-ley 6/2029, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - o El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que regula los planes de igualdad y su registro.
 - o El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en la ejecución de estas normativas.
- Vigilar y supervisar el cumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de igualdad, promoviendo la construcción de entornos laborales libres de violencia y acoso, especialmente el acoso sexual y por razón de sexo.
- Difundir y fomentar las buenas prácticas en igualdad en el ámbito laboral.

FACULTADES

Para el desarrollo de estas competencias, las ADIS tienen las siguientes facultades que determinan su actividad diaria:

- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y supervisión de las condiciones de trabajo en el ámbito de sus competencias en materia de igualdad, y a tal efecto, acceder y comunicarse durante toda la jornada con las personas trabajadoras, de tal forma que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo, así como tener acceso a la información y documentación recogida en el RDL 6/2019, el RD 901/2020 y el RD 902/2020, con las limitaciones previstas en la citada normativa y garantizando en cualquier caso la confidencialidad de la misma.
- Recomendar la implementación de medidas convenientes y necesarias para evitar las situaciones de desigualdad que eventualmente se puedan dar en los centros de trabajo, de acuerdo con los criterios establecidos por la Comisión de Aplicación, Interpretación y Seguimiento del Acuerdo.
- Difundir y promocionar entre las empresas la existencia y el contenido que debe tener un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Informar y asesorar sobre el proceso y las exigencias legales que supone la elaboración y registro de un plan de igualdad, a todas aquellas empresas que, no estando obligadas por norma, quieran elaborar de forma voluntaria su propio plan.
- Poner en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social una vez realizada su tarea, cualquier incumplimiento de la normativa en materia de igualdad en el empleo por parte de la empresa, en los términos que se establezcan en el reglamento de funcionamiento de la figura. En la actualidad, esta valoración la realiza la Comisión de Aplicación, Interpretación y Seguimiento.

EQUIPOS

Las Agentes Delegadas de Igualdad (ADIS) desarrollan sus funciones en equipos de composición mixta empresarial-sindical, compuestos por una persona designada por la organización empresarial FADE y otra propuesta por las organizaciones sindicales más representativas, CCOO y UGT. Estos equipos actúan siempre de forma mancomunada, es decir, de manera conjunta y consensuada.

En 2025 se han formado dos equipos ADIS, que han estado compuestos por las siguientes personas:



- Lilián Cancelo Cabo
- Verónica Mancebo Álvarez



- Noelia Agüera Corrales



- Francisca M^a Santiago Urdiales

MEDIOS MATERIALES

Las ADIS han recibido los medios necesarios para llevar a cabo su trabajo de la manera más efectiva posible.

Como lugar de trabajo conjunto para las reuniones se han utilizado las instalaciones de FADE en Oviedo hasta el 30 de junio, y a partir del 1 de julio las instalaciones de UGT en Oviedo, al ostentar ambas organizaciones la secretaría técnica del proyecto por espacio de 6 meses consecutivamente.

REUNIONES DE COORDINACIÓN

Los dos equipos de ADIS han mantenido contacto directo con Gustavo Fernández Presedo, Jefe de Sección de Relaciones Laborales en la Dirección General de Empleo y Formación del Principado de Asturias y María Pilar Bermúdez Gutiérrez, Jefa de Negociado de Normas Laborales en el mismo órgano, con el fin de intercambiar las diferentes casuísticas en las que se encuentran las empresas asturianas a la hora de registrar su plan de igualdad en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos del Principado.

COMISIÓN DE APLICACIÓN, INTERPRETACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Comisión de Aplicación, Interpretación y Seguimiento del Acuerdo interprofesional para la Creación y Regulación de las Agentes Delegadas de Igualdad en el Principado de Asturias es el órgano regulador de todas las actividades relacionadas con las mismas.

Está compuesta por cuatro integrantes, dos designadas por la Federación Asturiana de Empresarios (FADE), una por Comisiones Obreras de Asturias (CCOO) y una por la Unión General de Trabajadores y Trabajadoras de Asturias (UGT):



Leticia Bilbao Cuesta

Ignacio García López



Ana Isabel García Roza
(hasta mayo)

Avelina Cosío Fernández
(desde junio)
Mercedes García Martínez
(suplente)



Úrsula Szalata Mier

Ana María Rodríguez
Fernández (suplente)

Durante el año 2025, la comisión se ha reunido en 8 ocasiones con el fin de realizar el seguimiento y control de las actividades llevadas a cabo por las ADIS.

OBJETIVOS GENERALES

Los objetivos establecidos para las ADIS en el año 2025 reflejan un compromiso firme con la promoción de la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral asturiano.

Estos objetivos se fundamentan en una estrategia integral que combina sensibilización, asesoramiento técnico, acompañamiento a las empresas, con el propósito de garantizar el cumplimiento normativo y fomentar entornos laborales igualitarios. En este marco, se busca no solo atender a las exigencias legales, sino también impulsar un cambio en la sociedad hacia la igualdad, promoviendo medidas que reduzcan las desigualdades estructurales en el empleo.

I. Sensibilización

Promover un mayor conocimiento y compromiso en las empresas asturianas sobre la importancia de la igualdad en el ámbito laboral, destacando los beneficios sociales y económicos de su implementación.

II. Asesoramiento

Ofrecer orientación personalizada para facilitar la implementación de las obligaciones legales en materia de igualdad, incluyendo el registro y desarrollo de planes de igualdad, auditorías retributivas y protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Facilitar herramientas a las empresas para cumplir con estas obligaciones.

III. Compromiso

Impulsar la reducción de la brecha salarial mediante la promoción de registros y auditorías retributivas que garanticen una distribución igualitaria de las compensaciones económicas entre mujeres y hombres.

IV. Orientación

Actuar como vínculo entre las empresas y los órganos competentes en igualdad, proporcionando directrices prácticas que permitan detectar y corregir diferencias en materia de igualdad. Fomentar la corresponsabilidad en la implementación de medidas igualitarias.

V. Acompañamiento

Apoyar a las empresas en todas las fases del desarrollo de sus planes de igualdad, desde la negociación hasta el registro. Facilitando así un proceso continuo de mejora en la creación de ambientes laborales igualitarios.

VI. Buenas prácticas

Identificar y promover medidas efectivas e innovadoras basadas en casos de éxito registrados, ofreciendo un modelo a seguir para otras organizaciones.

ACTIVIDAD PLANIFICADA 2025

Durante este 2025 las ADIS han llevado a cabo tres cometidos diferenciados pero que persiguen el mismo objetivo: fomentar y testar el avance de la igualdad en el ámbito laboral.

En este sentido, se han llevado a cabo estas actuaciones:

1. Impulso y asesoramiento a las empresas para la elaboración de sus planes de igualdad, cometido que se viene haciendo desde el inicio de la andadura de las ADIS.
2. Divulgación, entre las empresas de 20 a 49 personas trabajadoras, de la obligación de disponer de un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo conforme a la normativa vigente.
3. Análisis del grado de implementación y alcance de las medidas incluidas en los planes de igualdad registrados en el REGCON del Principado de Asturias, con una vigencia desde 2021 y con centro de trabajo en esta comunidad autónoma.

El periodo de visitas abarcó durante este 2025 del 17 de febrero al 19 de noviembre.

Durante las primeras semanas de actividad, las ADIS se dedicaron a:

- Revisión de los documentos empleados en años pasados en las visitas de los planes de igualdad y a su vez, recopilaron las empresas que habían sido visitadas años anteriores y que aún no habían logrado publicar su plan de igualdad para elaborar el listado de empresas de plan de igualdad a visitar en 2025.

- Establecimiento del nuevo procedimiento de actuación para las empresas que serían objeto del análisis del grado de implementación de las medidas de los planes de igualdad de 2021, así como la ficha de recogida de datos.
- Recopilación de las empresas de 20 a 49 personas trabajadoras que habían sido objeto de la campaña informativa de protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, en concreto aquellas que no disponían de protocolo o no lo tenían actualizado a las últimas exigencias normativas, para ponerse de nuevo en contacto con ellas y confirmar si habían procedido a subsanar lo detectado por las ADIS.



IMPULSO NEGOCIACIÓN Y ELABORACIÓN PLANES DE IGUALDAD

Procedimiento de actuación

El procedimiento de trabajo en este tipo de actuación es igual al de los años anteriores. En este sentido, al tratarse de empresas que, en su inmensa mayoría, ya fueron visitadas en años previos, se entabla de nuevo contacto, bien vía telefónica o por correo electrónico, para ver su evolución y concertar, si procede, una nueva visita.

En esa visita las Agentes proceden a chequear y verificar los trabajos que están desarrollando y comprueban que el procedimiento que se está llevando a cabo sea acorde a la normativa en igualdad. De igual modo, se recoge toda la información pertinente que permite un tratamiento de datos estadísticos sobre la implantación de la normativa en igualdad en Asturias y que puede verse reflejado en esta Memoria.

Para la recopilación de esa información se cumplimenta la ficha de recogida de datos que se empleaba ya en años anteriores (Anexo I).

En las visitas, también se recogen los datos relevantes en materia de igualdad, así como la situación o avance en el proceso en el que se encuentra la empresa. En base a dicha información se elabora un informe normativo recordando las obligaciones en materia de igualdad en la empresa, así como las recomendaciones propuestas para agilizar el proceso y tener los menores requerimientos a la hora de pasar el control de legalidad de la Autoridad laboral competente, en base a la experiencia adquirida durante estos años. El informe se envía a la empresa a lo largo de la semana de la visita.

Criterios

Tanto la ficha de recogida de datos como el informe que las Agentes elaboran, recogen diferente información sobre cuatro bloques: plan de igualdad, registro retributivo, auditoría retributiva y protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo. Este año se han mantenido los criterios establecidos en años anteriores.

Plan de igualdad

En este apartado se recoge si la empresa visitada dispone de un plan de igualdad, evaluando su existencia y el estado en que se encuentra.

En caso de contar con un plan de igualdad, se evalúa su estado en función del grado de cumplimiento de la normativa vigente, clasificándolo como **pendiente, en curso o completado**. Además, se identifica la fase específica del proceso de elaboración en la que se encuentra el plan.

PENDIENTE

✓ ***Promoción de la negociación***

- Cuando la empresa aún no ha iniciado el proceso.
- Cuando ha habido comunicación formal por parte de la empresa o por parte de la Representación Legal de las personas Trabajadoras para la creación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
- Cuando se ha realizado llamamiento a los sindicatos más representativos y/o a los sindicatos del sector correspondiente a las empresas. En este punto, los sindicatos pueden no haber respondido, haber confirmado su participación sin designar aún a sus representantes, o haber designado ya a los miembros que formarán parte de la Comisión Negociadora.

✓ ***Constitución de la Comisión Negociadora***

- Cuando se ha constituido formalmente con acta de constitución (puede estar firmada o pendiente de firma).

✓ ***Realización del diagnóstico de situación***

- La Comisión Negociadora está recabando datos o ha finalizado el diagnóstico de situación sobre el que basará las medidas del Plan de Igualdad.

EN CURSO

✓ ***Elaboración del Plan de Igualdad***

- Cuando el diagnóstico de situación ha sido aprobado y la Comisión Negociadora ha comenzado a diseñar y elaborar el Plan de Igualdad a partir del mismo. Se están negociando las medidas.

✓ **Aprobación por la Comisión Negociadora**

- El plan está terminado en fase de borrador (incluyendo los resultados obtenidos de la auditoría retributiva y está pendiente de aprobación en el seno de la comisión).

✓ **Proceso de inscripción en el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos (REGCON)**

- El plan ya está aprobado por la comisión. Está a punto de ser inscrito en el REGCON, o ya ha sido inscrito, pero aún no está publicado (por estar en revisión por parte de la Autoridad Laboral o por haber algún requerimiento formal de subsanación).

COMPLETADO

✓ **Implantación del Plan**

- El plan ya está publicado en el REGCON, ya está difundido en la empresa y ya han sido puesta en marcha alguna de las medidas recogidas en el plan según su calendario.

Registro retributivo

Se valora la existencia del Registro Retributivo, así como si cumple con los requisitos del RD 902/2020, de 13 de octubre.

También se valora la existencia de desviaciones por razón de sexo de más del 25% según establece la normativa de referencia y su justificación si la hubiera.

En función de la información proporcionada estará en fase:

PENDIENTE

Cuando la empresa no dispone de ningún registro retributivo ni siquiera de otros años anteriores o aun disponiendo de él, no está adaptado a la nueva normativa.

EN CURSO

La empresa cuenta con un registro retributivo anterior, pero en el momento de la visita se encuentran actualizando los datos al año correspondiente.

COMPLETADO

Cuando hay registro retributivo del año correspondiente, incluso si no se hizo la consulta previa a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras. En este último caso se recoge como deficiencia para que se subsane en el futuro.

Auditoría retributiva

Se valora la existencia de la Auditoría, así como si cumple con los requisitos del RD 902/2020, de 13 de octubre. Hay que destacar que la auditoría retributiva está ligada a la existencia del Plan de Igualdad.

En función de la información proporcionada estará en fase:

PENDIENTE

Cuando la empresa aún no ha comenzado con ella, ni con la preceptiva Valoración de Puestos de Trabajo (VPT).

EN CURSO

Se está realizando la valoración de puestos de trabajo y/o recabando datos.

COMPLETADA

Cuando hay auditoría retributiva con la valoración de puestos de trabajo.

Medidas y protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Se valora la existencia de medidas o protocolos específicos para actuar frente al acoso sexual y por razón de sexo. También se valora si se ha informado de su existencia y uso, y sensibilizado a la plantilla al respecto, así como si se han implantado medidas preventivas para evitarlo.

En función de la información proporcionada estará en fase:

PENDIENTE

Cuando la empresa no dispone de un protocolo específico en esta materia ni está trabajando en un borrador.

EN CURSO

Cuando ya ha sido elaborado un borrador, o hay un protocolo anterior que se va a actualizar a las últimas novedades legislativas o debatir y aprobar por la Comisión Negociadora.

COMPLETADO

Cuando hay un protocolo específico o está incluido en un código ético, convenio colectivo o protocolo de prevención de acoso laboral en genérico, pero con un apartado específico para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Comisión negociadora

Los planes de igualdad deben negociarse en el marco de una Comisión Negociadora creada específicamente para tal fin, la cual debe estar compuesta de forma paritaria por la representación de la empresa y por una representación de las personas trabajadoras.

La legitimidad para negociar en nombre de las personas trabajadoras varía según las circunstancias:

- Con carácter general, si existe Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) serán éstos quienes negocien, o si las hubiese, las Secciones Sindicales (que sumen la mayoría de los miembros del Comité) cuando éstas lo acuerden. Se denominan **Comisión RLPT o SECCIÓN SINDICAL** según proceda.
- Si no existe Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) en los centros de trabajo, los agentes legitimados para representar a las personas trabajadoras son los sindicatos más representativos y representativos del sector. Esta clase de comisión negociadora se conoce como **COMISIÓN SINDICAL**.
- Si por el contrario la empresa cuenta con varios centros de trabajo, alguno con Representación Legal de las Personas Trabajadoras y otros sin ella, la composición de la parte social de la comisión negociadora deberá ser **COMISIÓN MIXTA** (RLPT + Sindicatos representativos).
- Y, por último, en el caso que se haya optado por hacer un plan de grupo los sujetos legitimados para representar a las personas trabajadoras son los que se recogen en el

ARTÍCULO 87 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

REGCON: registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

Los planes de igualdad deben ser inscritos obligatoriamente en un registro público que garantiza el acceso general a su contenido, según lo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Si la empresa tiene todos sus centros de trabajo ubicados en el Principado de Asturias, el plan de igualdad se registrará en el REGCON autonómico. Por el contrario, si al menos uno de sus centros de trabajo se encuentra fuera del territorio asturiano, el plan deberá inscribirse en el REGCON estatal.

Una vez que el plan está inscrito en el REGCON correspondiente, las Agentes Delegadas de Igualdad han distinguido dos fases que se detallan a continuación.

✓ **EN TRÁMITE**

Cuando el Plan de Igualdad se inscribe en el REGCON correspondiente y está siendo revisado por la Autoridad Laboral competente. Este periodo es una fase previa a su publicación, durante el mismo la empresa puede tener requerimientos oficiales para subsanar posibles deficiencias o incluso puede tenerse por desistido y tener que realizar de nuevo el registro por no cumplir el plan con los requisitos legales.

✓ **PUBLICADO**

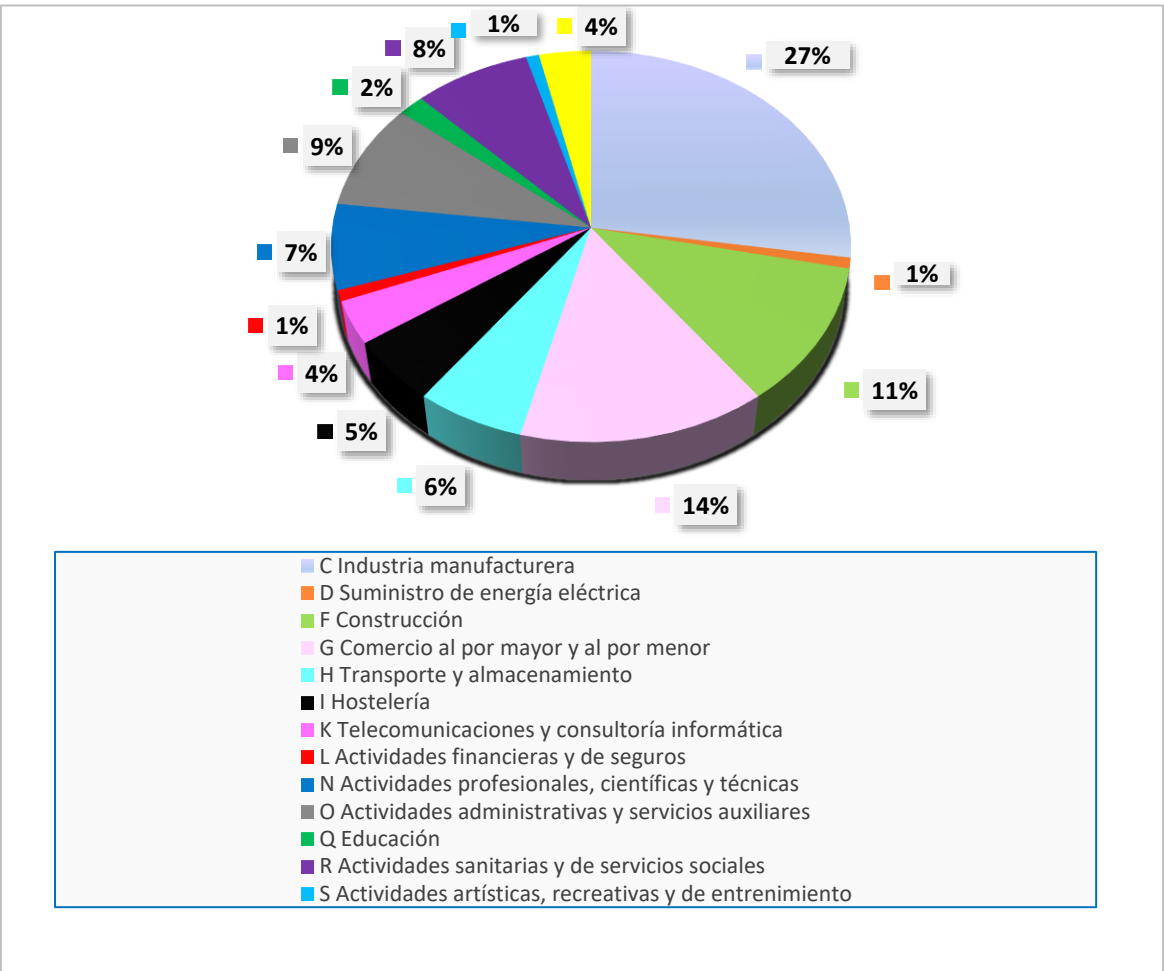
El Plan ha sido revisado por la Autoridad Laboral competente y cumple con el control de legalidad efectuado por la misma y/o las deficiencias detectadas, en caso de que las hubiere, han sido subsanadas en tiempo y forma, por lo que el Plan de Igualdad finaliza su tramitación y ya es publicado pudiendo ser consultado en el REGCON.

Análisis de los resultados de la actividad de impulso y elaboración de planes de igualdad

A continuación, se presenta de manera breve la situación de las 112 empresas que, durante este año 2025, han formado parte del universo muestral de empresas a visitar por las ADIS en el marco de los planes de igualdad. De estas, 107 corresponden a empresas visitadas en años anteriores y 5 son nuevas incorporaciones de este año. Los datos que se detallan a continuación reflejan la situación de estas empresas a fecha de 15 de diciembre de 2025 (fecha de cierre de esta memoria).

ESTUDIO GLOBAL

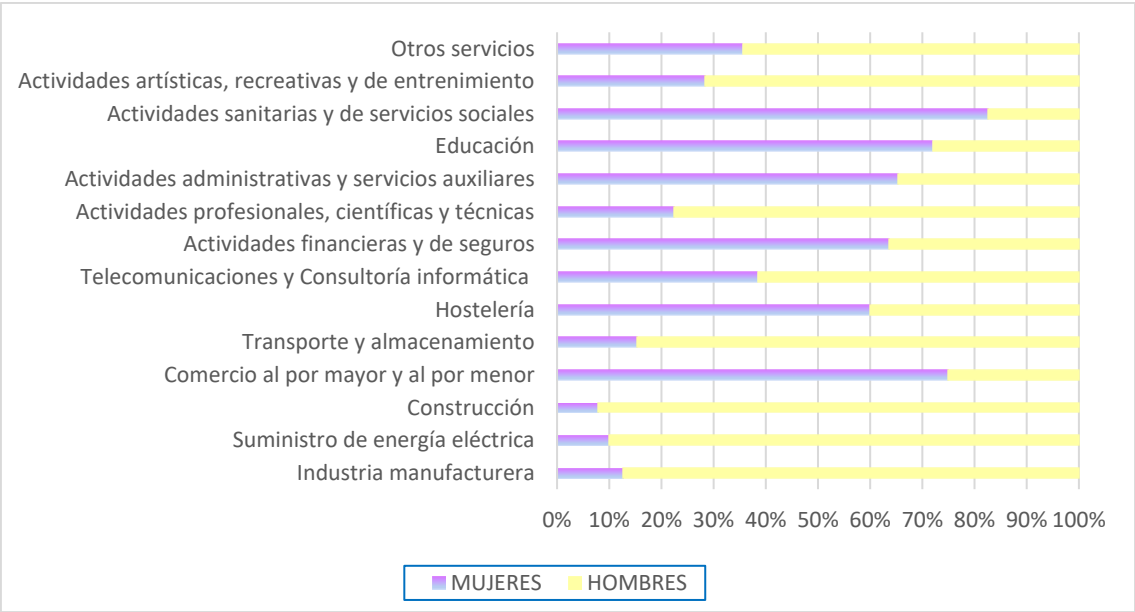
Empresas por sectores de actividad



*Empresas analizadas 112

Los sectores de la industria manufacturera, comercio y construcción continúan siendo el grosor de empresas analizadas coincidiendo con los sectores de mayor actividad del país.

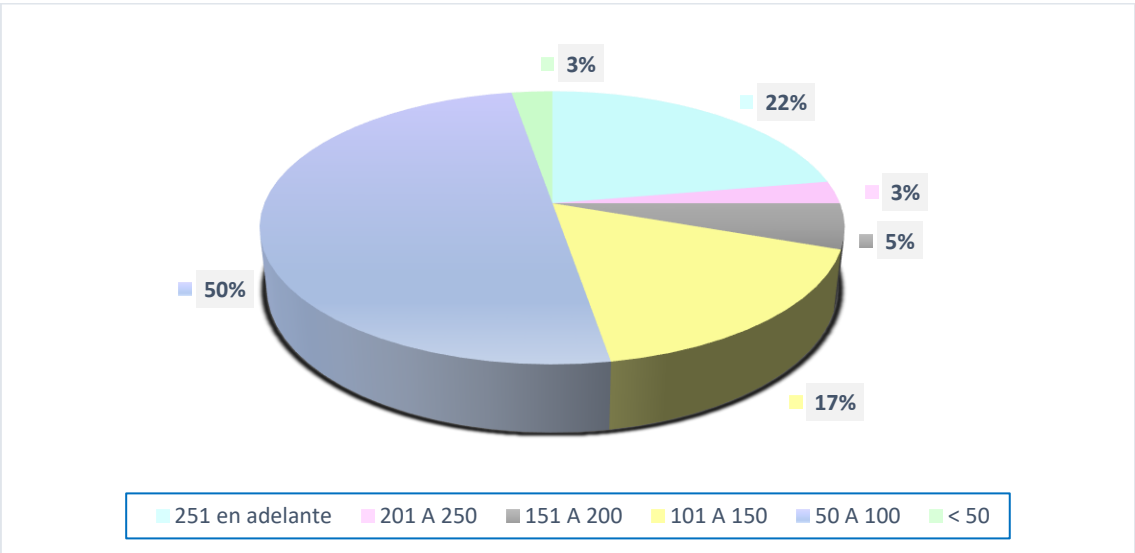
Sectores desglosados por sexo



**Empresas analizadas 112*

El sector que continúa teniendo una plantilla más equilibrada es la hostelería, si bien se aprecia este año un aumento de la plantilla femenina respecto a años anteriores.

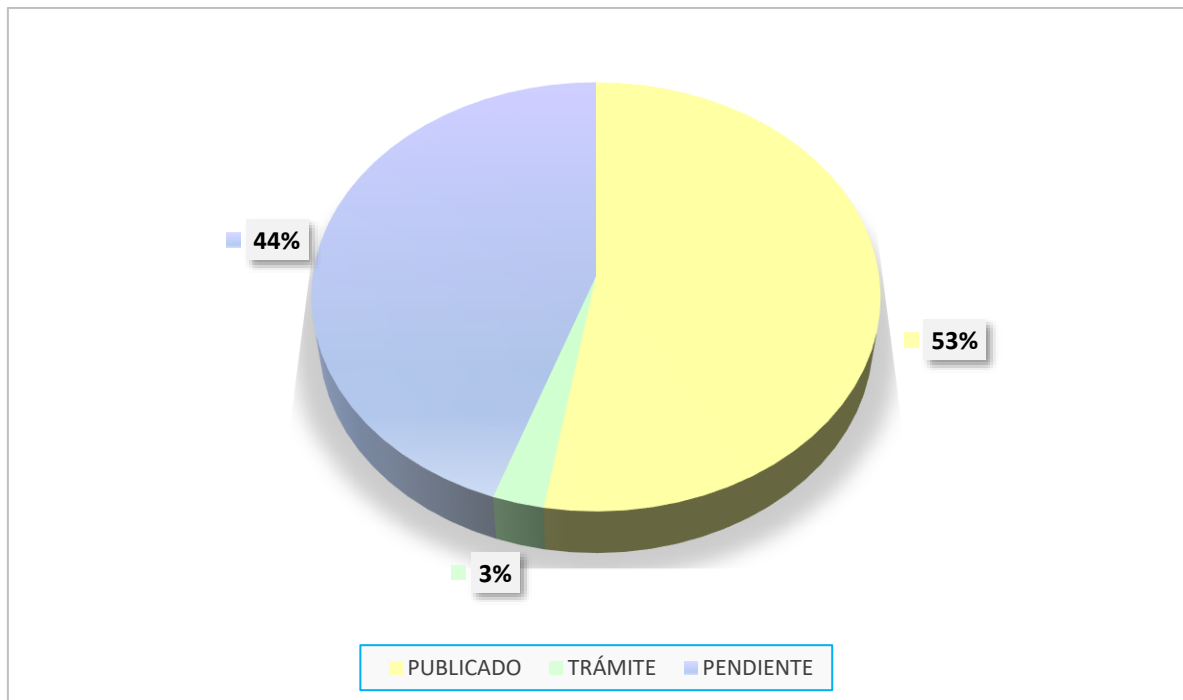
Empresas por tamaño de plantilla



**Empresas analizadas 112*

La mitad de las empresas analizadas no superan el centenar de personas en plantilla.

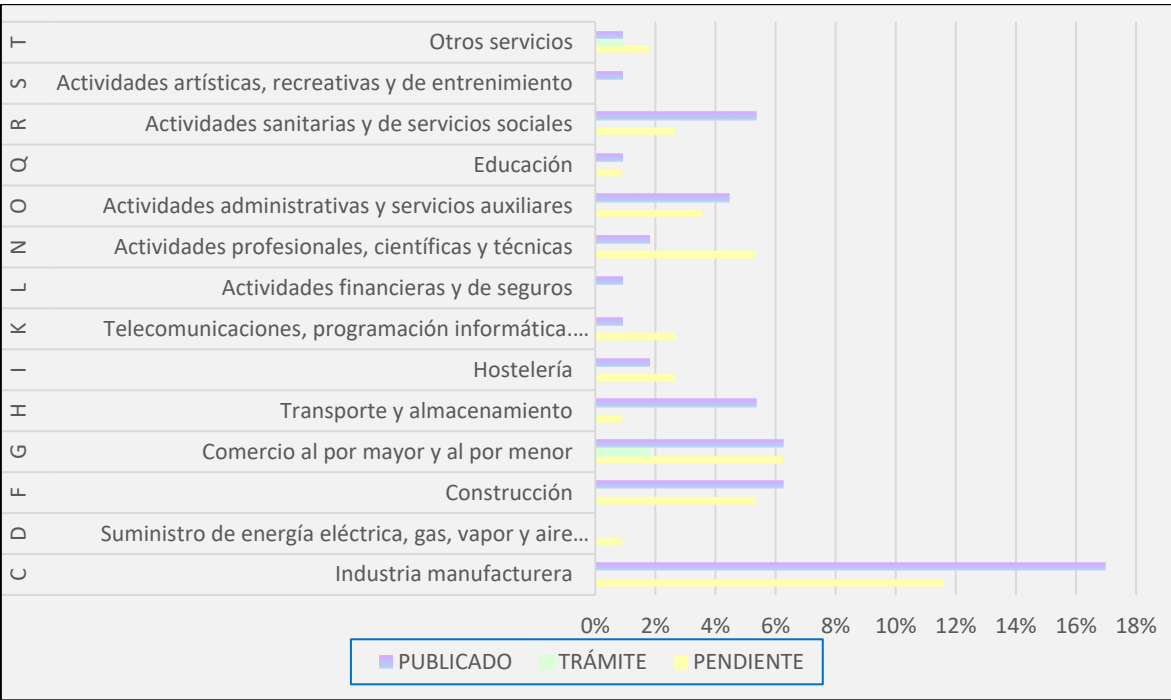
Estado de los planes de igualdad



**Empresas analizadas 112*

El 53 % de las empresas ya cuentan con el plan de igualdad publicado en el REGCON correspondiente, implicando un aumento respecto a años anteriores donde los planes pendientes superaban siempre a los registrados.

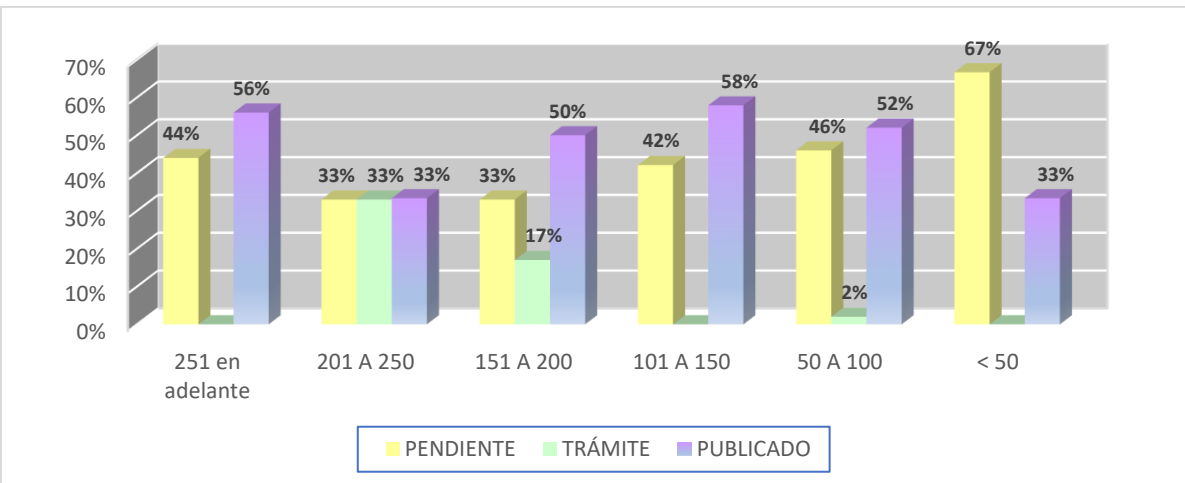
Estado de los planes de igualdad según sector de actividad



*Empresas analizadas 112

Los sectores de la industria manufacturera, el comercio y la construcción aglutinan el 29 % de planes de igualdad publicados de las empresas analizadas.

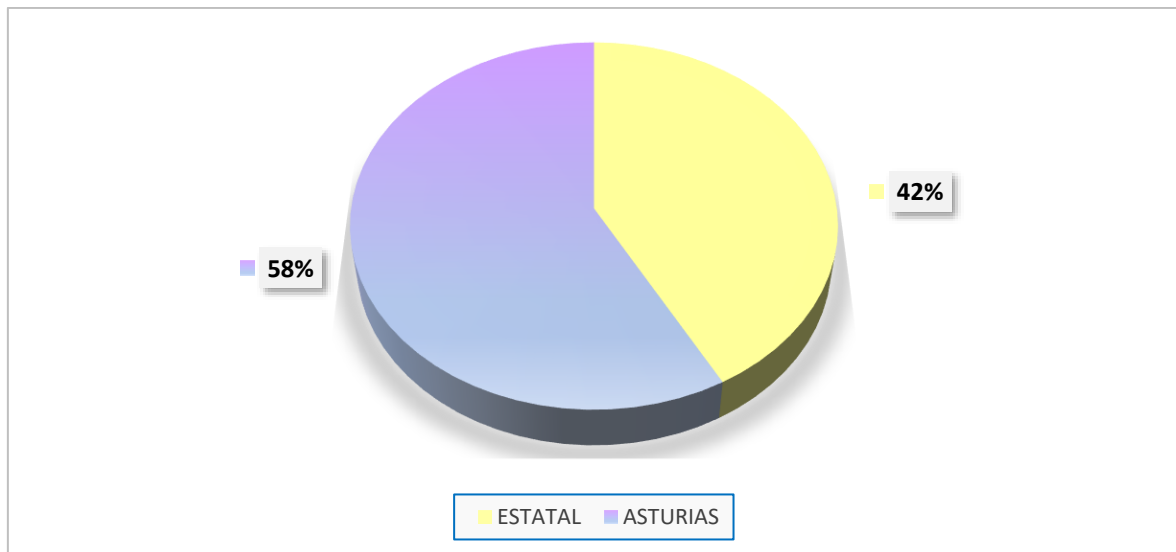
Estado de los planes de igualdad según tamaño de la plantilla



*Empresas analizadas 112

Con independencia del tamaño de la empresa se aprecia que los planes publicados superan a los pendientes a excepción de las empresas que lo hacen de forma voluntaria.

Planes registrados en el REGCON



**62 empresas analizadas (con plan registrado)*

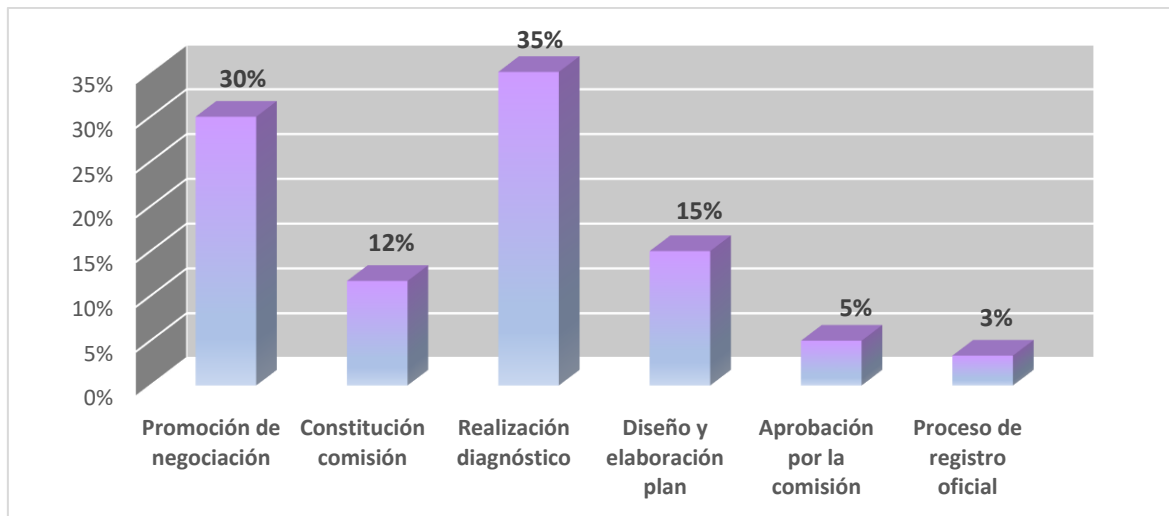
Las empresas que han registrado sus planes de igualdad durante este 2025, en su mayoría, son de ámbito exclusivamente autonómico.

VISITAS REALIZADAS 2025

Las **empresas visitadas** este año 2025 por ambos equipos ADIS ascienden a **60 empresas**, ya que el resto de las empresas del universo muestral fueron excluidas de visita por diversas razones: empresas con plan registrado en el REGCON antes de que se produjese la visita de las Agentes (45); empresas con un requerimiento de la ITSS (2); empresas con dificultades empresariales y organizativas (5) que no aconsejaban la visita.

Los estados y fases que aquí se recogen responden al momento de la visita de las Agentes.

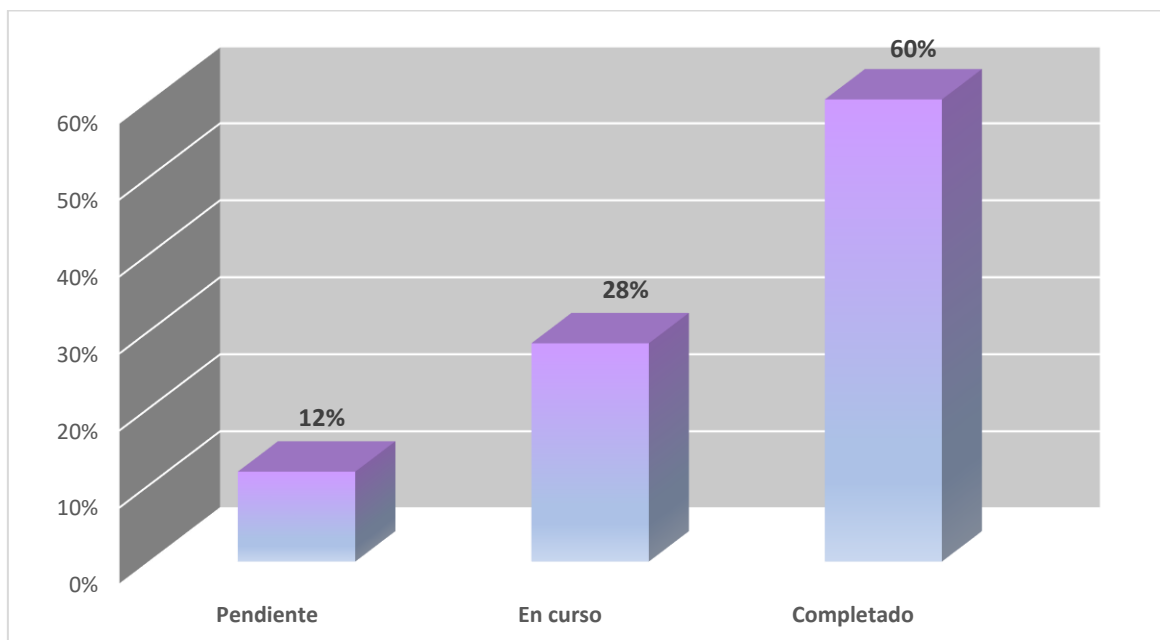
Estado de los planes de igualdad durante las visitas efectuadas



**empresas visitadas 60*

El 77% de las empresas visitadas aún no habían comenzado con la negociación de las medidas de sus planes.

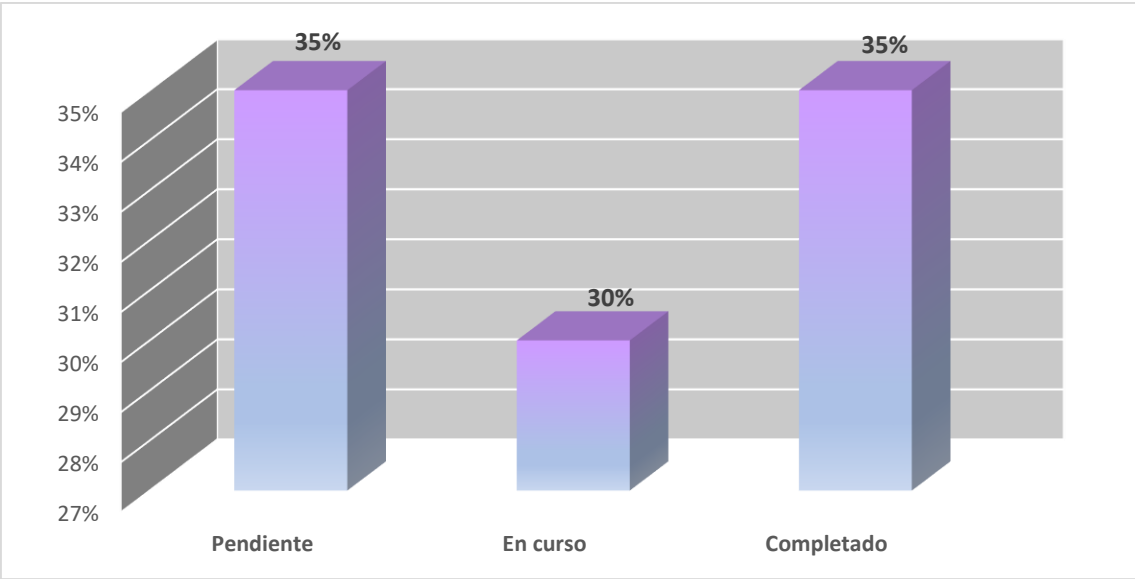
Estado registro retributivo



**empresas visitadas 60*

La obligación de disponer de registro retributivo parece que ya está consolidada en las empresas pues ya disponían de él o se encontraban actualizando datos un 88% de las empresas visitadas.

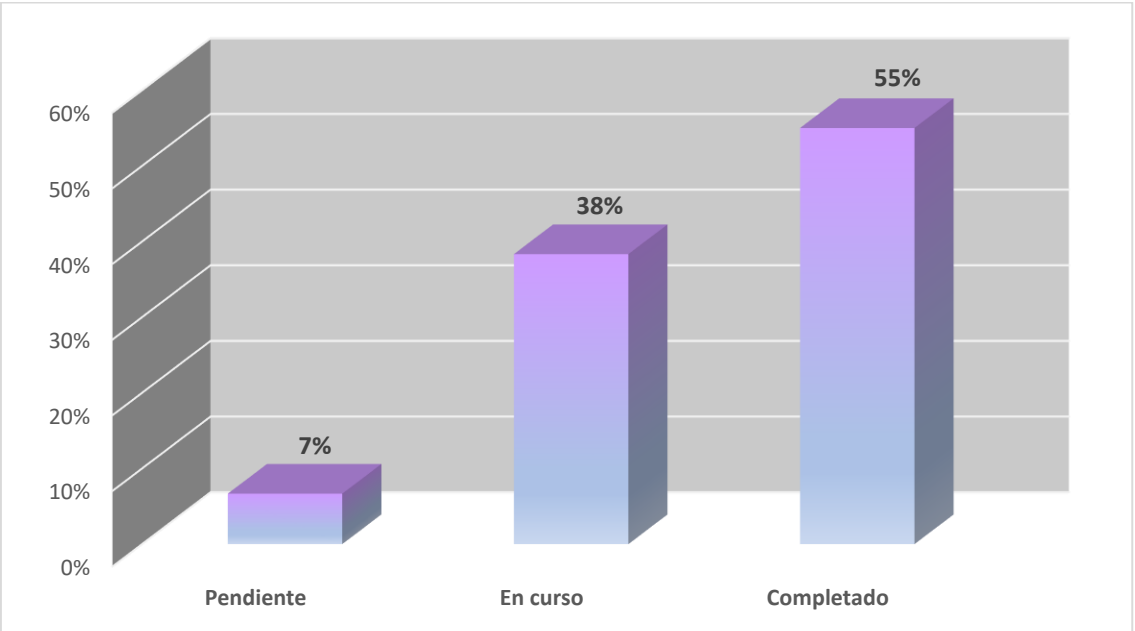
Estado auditoría retributiva



**empresas visitadas 60*

Cumplimiento en marcha: más de la mitad del proceso de auditoría estaba iniciado o cerrado.

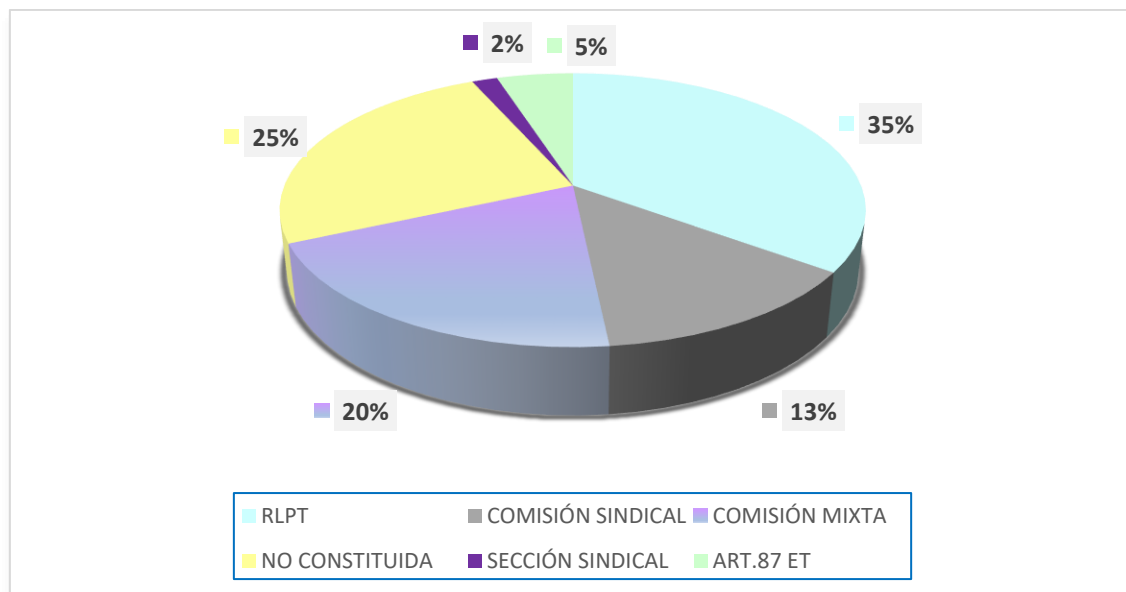
Estado protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo



**empresas visitadas 60*

Sólo un 7% de las empresas visitadas no disponían aún de protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

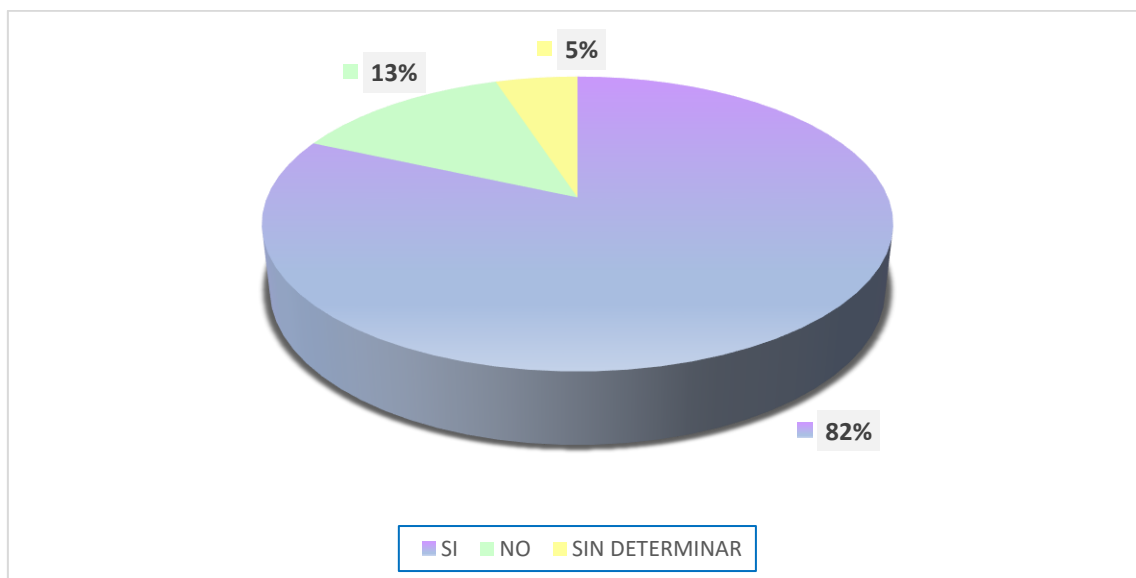
Composición comisión negociadora



**empresas visitadas 60*

Más de la mitad de las empresas visitadas contaban con RLPT propia en alguno de sus centros de trabajo.

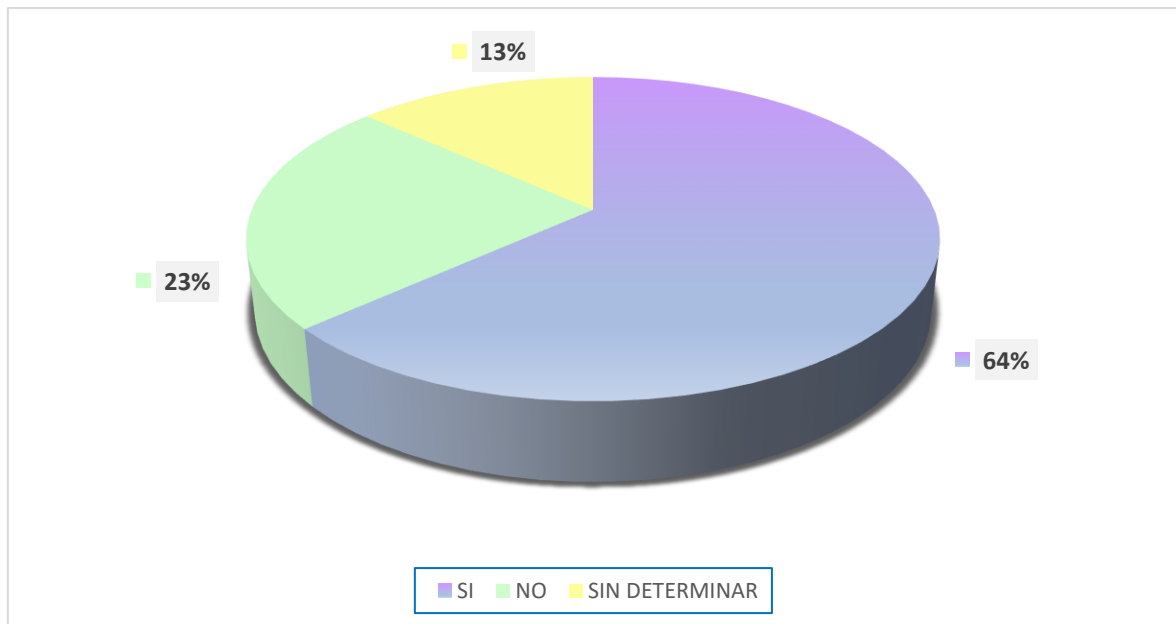
Apoyo consultora



**empresas visitadas 60*

Sólo un 13% de las empresas visitadas habían decidido abordar la elaboración del plan de igualdad de manera interna.

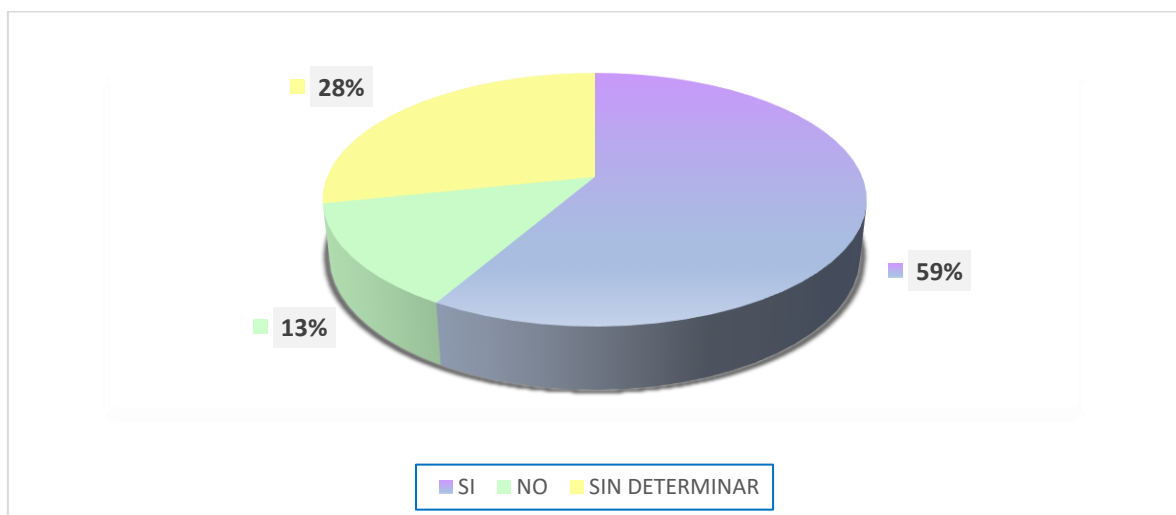
Uso de la Herramienta IR!



**empresas visitadas 60*

Las visitas realizadas demuestran que se consolida el uso de la Herramienta IR! por las empresas para cumplir la obligación de disponer de registro retributivo como garantía de cumplir las exigencias normativas.

Uso de la herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo (VPT)



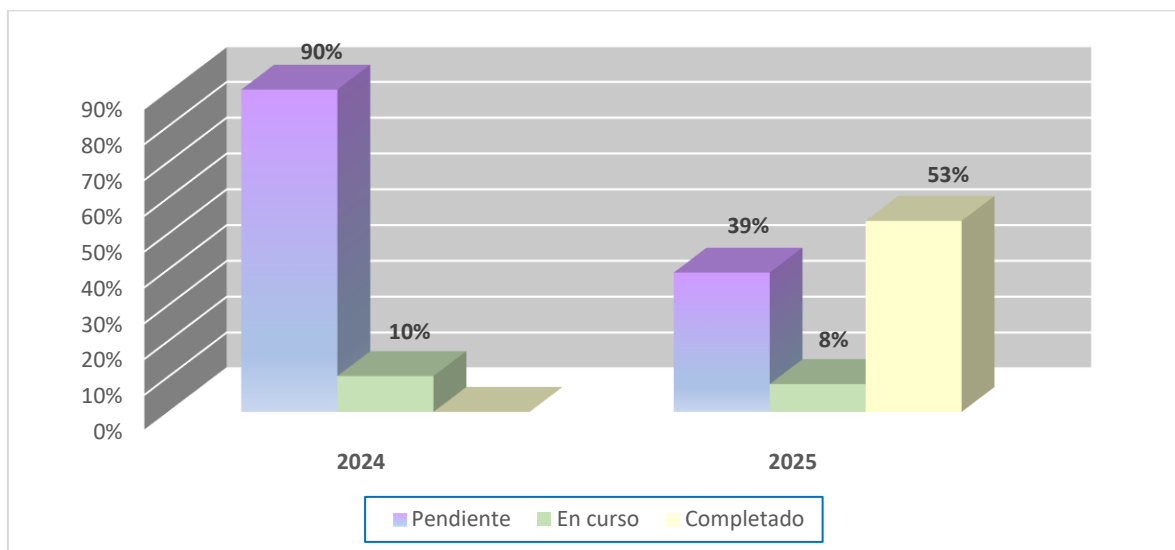
**empresas visitadas 60*

La herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo sigue siendo una de las más utilizadas por las empresas para cumplir con esta obligación, al ser una herramienta consensuada por los agentes sociales.

COMPARATIVA 2024 VS 2025

En este apartado se recoge la evolución de los procesos negociadores de los planes en los años 2024 y 2025. El **número de empresas analizadas ha sido de 90**, y se compara el estado de la negociación de los planes de igualdad en las empresas que habían sido visitadas por las Agentes el año pasado y que a fecha 15 de diciembre de 2024 (fecha de cierre de la anterior memoria) aún no habían finalizado el proceso negociador de sus planes de igualdad, y el estado que en este 2025 esas mismas empresas presentaban en las visitas, actualizándose si habían logrado publicar sus planes de igualdad.

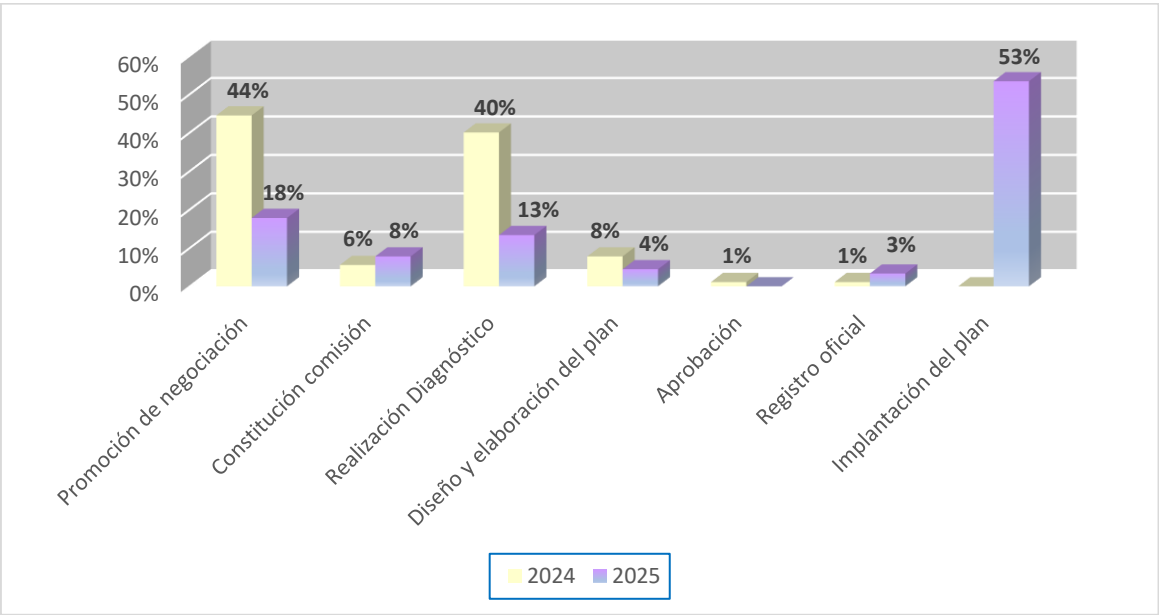
Evolución de los planes de igualdad



*Empresas analizadas 90

Se aprecia un descenso del 51% en los planes que estaban en situación de pendiente.

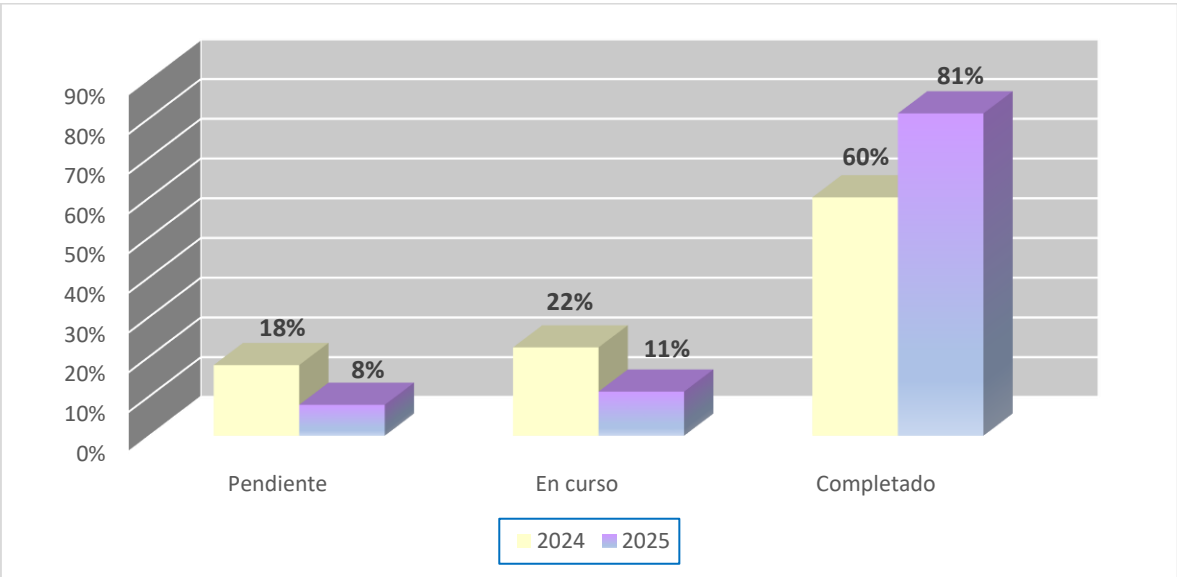
Evolución de las fases de los planes



*Empresas analizadas 90

Este año las dos fases más dilatadoras del proceso negociador (promoción de negociación y realización de diagnóstico) se han reducido casi un 25%.

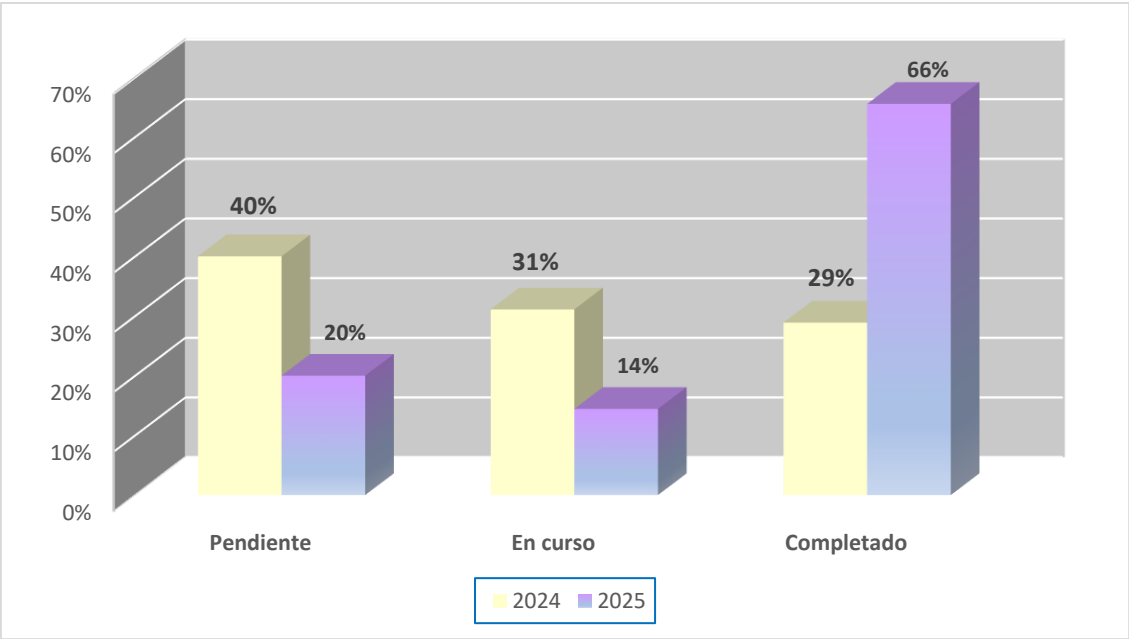
Evolución registro retributivo



*Empresas analizadas 90

Se incrementa en un 21% las empresas que ya cuenta con registro retributivo respecto al año anterior.

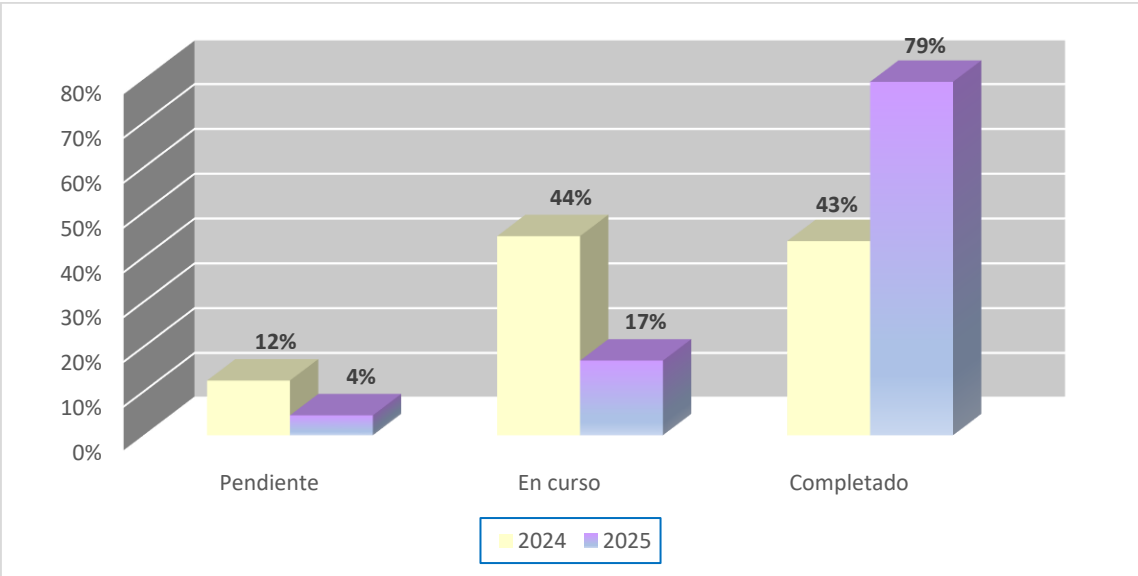
Evolución auditoría retributiva



**Empresas analizadas 90*

Un 20% de las empresas visitadas en 2024 ya había comenzado o finalizado su auditoría retributiva en la visita de 2025.

Evolución protocolo prevención del acoso sexual y por razón de sexo



**Empresas analizadas 90*

Solamente el 4% de las empresas aún tienen pendiente el negociar sus protocolos de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

Conclusiones

Durante este año 2025 las empresas visitadas por las ADIS para impulsar y asesorar en la negociación y elaboración de los planes de igualdad ha sido menor, ya que sólo se han visitado aquellas empresas que aún no habían logrado publicar sus planes, lo que pone de relieve que cada vez es menor el número de empresas que quedan sin registrar sus planes de igualdad en la CCAA de Asturias, en gran medida gracias a la labor de impulso y asesoramiento que vienen desempeñando las Agentes Delegadas de Igualdad. En este sentido, **desde el inicio de la andadura** de esta figura, las ADIS **han visitado 307 empresas**, de las cuales **244 tienen ya sus planes publicados (79%)** y un 49 % de éstas no habían comenzado el proceso negociador de sus planes o estaba en un estadio muy incipiente y un 30 % fueron ayudadas activamente por las Agentes durante el proceso para que registraran sus planes.

No obstante, aún hay empresas que no disponen de su plan de igualdad, habiéndose observado ritmos de progreso desiguales, debido a causas muy diversas, que se exponen a continuación:

Por un lado, algunas empresas han iniciado este año sus procesos negociadores. Las causas de este comienzo, en algunos casos extemporáneos, se debe a:

Superación reciente del umbral de plantilla establecido en la legislación que determina la obligatoriedad del plan: antes de llegar a las 50 personas trabajadoras, las empresas se informan de todo el proceso y lo que conlleva la negociación de un plan y sopesan si iniciar el proceso, siendo más proclives a hacerlo en estos estadios de umbral dudosos, aquellas que ya cuentan con representación legal de las personas trabajadoras propias.

Simultaneidad de negociaciones de planes de igualdad entre empresas pertenecientes a un mismo grupo empresarial: varias empresas han retrasado el inicio de la negociación de su propio plan debido a que los equipos responsables de ello se encontraban inmersos en procesos paralelos en otras sociedades del grupo y han planificado internamente otros tiempos alternativos a los establecidos en la normativa.

Recopilación previa de datos antes de efectuar el llamamiento a la parte social: algunas empresas han preferido disponer de datos y preparar un borrador de diagnóstico de situación antes de convocar a la parte social y esto que, a priori, puede parecer una ventaja por haber adelantado parte del trabajo, en otras ralentiza el proceso pues en múltiples ocasiones hay que actualizar datos o emplear otras herramientas de trabajo consensuadas con la parte social.

Por otro lado, también hay empresas que iniciaron la negociación de su plan de igualdad en años anteriores y que actualmente se encuentran en un retroceso de fase, es decir, se encuentran de nuevo en fases anteriores. Esto se debe a:

Cambios en las composiciones de las comisiones negociadoras: tanto en la parte empresarial (cambios en los organigramas y en el personal de RRHH que es quien habitualmente asume este tipo de negociación) como en la parte social (cambios en las representaciones legales de las personas trabajadoras, por jubilaciones o nuevas elecciones, como en la parte sindical por cambio en las personas inicialmente designadas por las organizaciones sindicales). Esto implica que haya que firmar nuevas actas de constitución y se revise todo lo aprobado hasta el momento para poder refrendarse posteriormente o incluso se deban actualizar datos.

Cambios en la situación empresarial inicialmente tomada como referencia para iniciar la negociación: varias empresas han estado inmersas en procesos de reestructuración empresarial (escisiones; fusiones; compraventas de nuevos centros de trabajo,...) que han afectado al proceso de negociación de sus planes, pues al no estar finalizados, las empresas quieren incluir esta nueva coyuntura en el plan para que refleje la situación más real posible y en muchos casos, además de la dilación que supone obtener o eliminar los datos para el diagnóstico de situación, implica un cambio en la composición de la comisión negociadora como antes se indicaba.

Así mismo, también se aprecian empresas que han permanecido anquilosadas en la misma fase durante este año, y los motivos principales han sido:

Dificultad para avanzar en el diagnóstico de situación: en algunos casos es por la obtención de datos porque los sistemas de los que disponen no les facilitan la labor; en otros porque la parte social requiere de más información a la facilitada inicialmente; en otros porque los datos deben actualizarse para cumplir con las exigencias legales; y en otros debido a desavenencias con las consultoras sobre quién debe realizar determinadas tareas.

Estancamiento en la negociación de las medidas: se aprecian discrepancias entre las partes negociadoras en la inclusión de medidas; la participación proactiva de las partes sociales en las comisiones instructoras de los protocolos de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, han dilatado la negociación pese a aportar transparencia y legitimidad al proceso. No obstante, se observa que se opta por priorizar el acuerdo del plan antes que el registro sin consenso, aunque esto implique mayor tiempo de negociación.

Situaciones de incapacidad temporal en alguna de las personas que conforman las comisiones negociadoras: en estos casos suelen ser comisiones negociadoras de número reducido lo que impide avanzar con el resto de la negociación.

Y por último también hay empresas que no han iniciado el proceso. Entre los motivos:

Falta de estabilidad empresarial: cambios constantes en las empresas con posibles fusiones, compraventas, aperturas de centros, ertes...hacen que no encuentren el momento propicio para iniciar el proceso al no disponer de una situación de partida fija y estable.

Falta de medios y relegación en el orden de prioridades: empresas con poco personal y con estructura organizativas reducidas que ven compleja la asunción interna del plan, careciendo de experiencia para abordar todo lo que implica la elaboración de un plan y por ello lo van relegando.

De igual modo se observan patrones de años anteriores. En este sentido, las empresas continúan prefiriendo contar con el apoyo de consultoras en la elaboración del plan de igualdad y las herramientas facilitadas por el Ministerio siguen siendo las más empleadas por ser las que las partes sociales más conocen y más garantías les proporcionan al estar consensuadas por los agentes sociales.

En síntesis, se aprecia una evolución paulatina pero constante, pues en la mayoría de los casos la demora en la publicación de los planes no responde a una falta de compromiso sino a la complejidad inherente al proceso y a la voluntad de alcanzar consenso.

DIVULGACIÓN PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Procedimiento de actuación

Se ha continuado con la campaña que ya se había iniciado en 2024 relativa a informar a las empresas con plantillas de entre 20 a 49 personas trabajadoras de su obligación de disponer de un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo. En este sentido se ha continuado con el cribado del listado de empresas facilitadas por la Comisión de Aplicación, Interpretación y Seguimiento el año anterior.

Las Agentes se han puesto en contacto telefónico con las empresas que cumplían los requisitos de campaña con el objetivo de presentar la figura y comprobar si disponen de protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Una vez establecida esa primera vía de comunicación, se envía por correo electrónico el BOPA por el que se aprueba la figura de las Agentes Delegadas de Igualdad, así como dos infografías: una relativa a las ADIS donde se informa de las funciones y competencias de las Agentes y otra del protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, donde se indican los requisitos legales (ver Anexo II).

Si la empresa ya dispone de protocolo, el mismo se envía vía correo electrónico y las Agentes lo revisan para comprobar que esté actualizado a las últimas novedades legislativas. En caso de que no lo esté, las ADIS envían sus recomendaciones no vinculantes vía email. Si por el contrario la empresa no dispone de protocolo, las Agentes conciertan una visita informativa con la empresa y posteriormente, se les envía un informe con recomendaciones.

Así mismo este año 2025, las ADIS se han vuelto a poner en contacto con todas las empresas que el año anterior fueron objeto de la campaña y no disponían de protocolo o lo tenían no adaptado para confirmar si ya disponían de él o habían procedido a su subsanación.

Criterios

Para la valoración de las empresas incluidas en la campaña informativa sobre el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, se han definido tres parámetros:

SIN PROTOCOLO

Cuando la empresa no dispone de protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y desconoce su obligación de disponer de ello.

CON PROTOCOLO NO ADAPTADO A NORMATIVA

Cuando la empresa dispone de un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y no se encuentra actualizado a la Ley 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, o dispone de un protocolo general de prevención del acoso, pero sin un apartado concreto al acoso sexual y por razón de sexo.

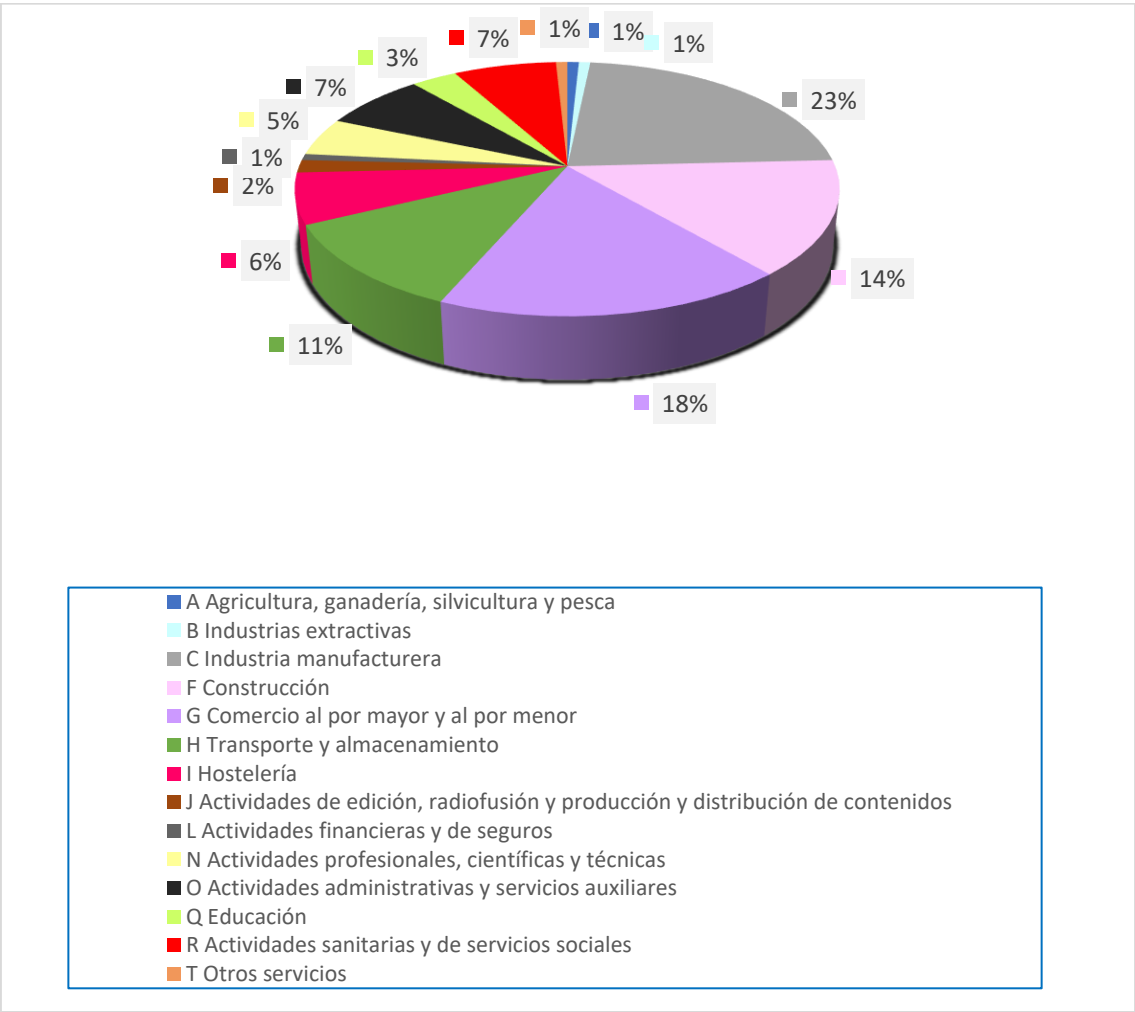
CON PROTOCOLO ADAPTADO A NORMATIVA

Cuando la empresa dispone de un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo que cumple con todas las exigencias legales.

Análisis de los resultados de la campaña informativa de protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo

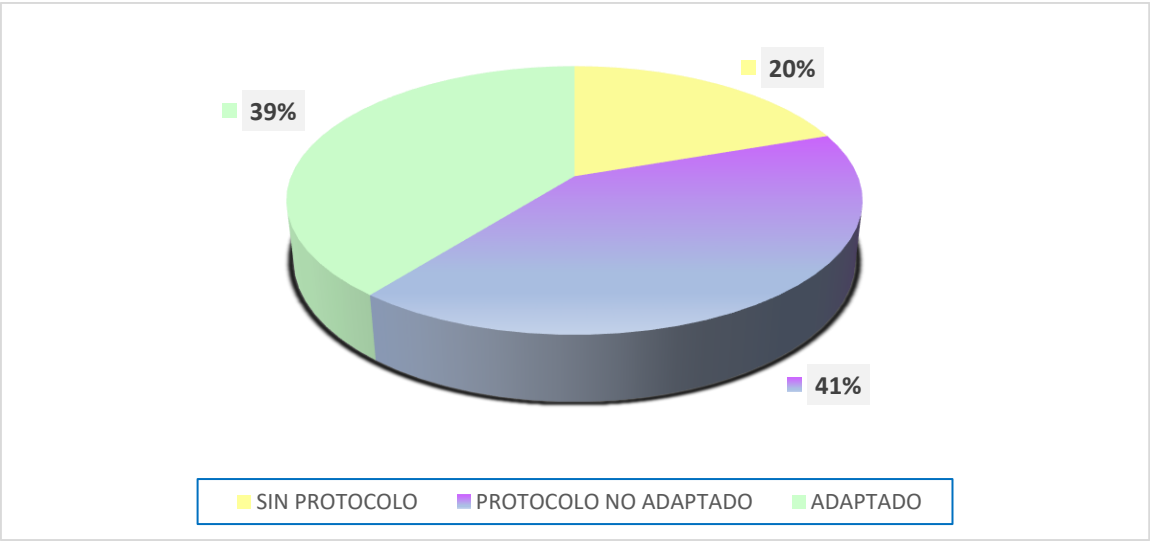
Este año la **campaña informativa** ha incluido a **128 empresas** cuya plantilla iba de 20 a 49 personas trabajadoras. De igual modo las ADIS **se han vuelto a poner en contacto con 170 empresas** del año pasado para saber su evolución y medir el impacto de la campaña realizada.

Empresas por sectores de actividad



Nuevamente se evidencia la composición sectorial del tejido empresarial asturiano donde los tres sectores predominantes (industria manufacturera, comercio y construcción) superan el 50% de las empresas analizadas.

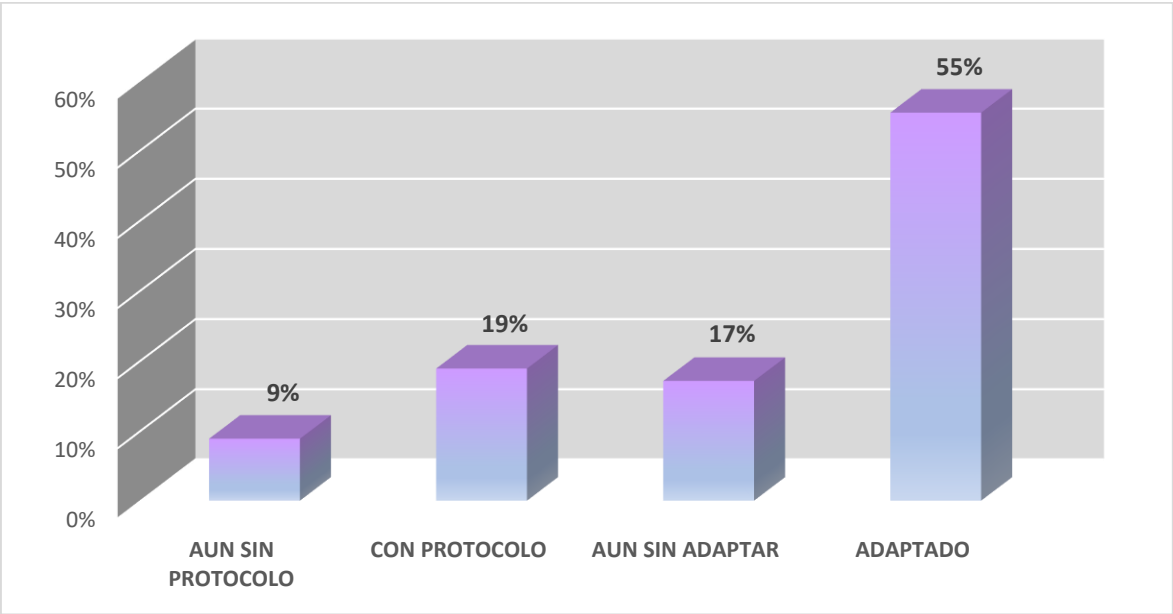
Estado empresas plantilla 20 a 49 personas trabajadoras



**128 empresas analizadas*

El 80% de empresas cuentan con protocolo, aunque la mitad se encuentran no adaptados a la actual normativa.

Estado empresas campaña informativa 2024 sin protocolo o no adaptado



**170 empresas*

Casi un 75% de las empresas que en 2024 no disponían de un protocolo conforme a normativa, ya cuentan en 2025 con un protocolo actualizado.

Conclusiones

Durante el año 2025 las ADIS han dado continuidad a la campaña informativa iniciada el año pasado, orientada a promover la implantación de protocolos para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en los entornos laborales, así como a conocer el grado de cumplimiento de esta obligación por parte de las empresas.

Con carácter general, las empresas contactadas han mostraron una buena acogida a esta iniciativa, que cumplió una doble función: actuar como recordatorio de las obligaciones legales actuales y servir de estímulo para que algunas de las empresas procediesen, de forma inmediata, a la elaboración y cumplimiento de protocolos.

Los resultados de este año son similares a los del anterior: sólo un 20% de las empresas contactadas no disponían de protocolo, apreciándose que a menor tamaño de plantilla mayor es el desconocimiento de esta obligación. Respecto al 80% de las empresas que sí disponían de protocolo, más de la mitad lo tienen sin actualizar a las exigencias legales introducidas por la Ley 10/2022, del 6 de septiembre, y sólo el 39% disponían de uno correcto.

Del análisis de los protocolos remitidos para su revisión por parte de las ADIS se desprende que, mayoritariamente, las empresas continúan optando por utilizar el modelo elaborado por el Ministerio de Igualdad, centrado exclusivamente en el acoso sexual y por razón de sexo, si bien conviene advertir que aún se detecta el uso de versiones no actualizadas del modelo ministerial. En cambio, cuando la elaboración del mismo se delega en servicios externos (servicios de prevención de riesgos laborales o asesorías y consultoras), es habitual encontrar modelos integrados que abarcan otras tipologías de acoso (laboral, moral,...).

Durante las revisiones, se han identificado deficiencias que pueden afectar a las garantías jurídicas que debe salvaguardar el procedimiento. Entre ellas destacan: el uso de correos electrónicos genéricos para la recepción de denuncias y la falta de codificación de los datos personales que comprometen el principio de confidencialidad; la ausencia de suplentes de la persona/comisión que investiga la queja, lo que puede provocar la falta de activación del procedimiento o incluso generar un conflicto de intereses; ausencia de separación de fases entre investigación y resolución de la denuncia, siendo llevadas por la misma persona, generalmente gerencia, pudiendo poner en tela de juicio la imparcialidad de la investigación; plazos excesivamente largos, que comprometen la celeridad requerida; así como protocolos que no tienen en cuenta la regulación establecida en

el convenio colectivo que resulta de aplicación, lo que puede implicar la nulidad del procedimiento si no se respetan los mínimos establecidos en la norma convencional.

Otro aspecto crítico, es la insuficiente difusión de los protocolos en empresas de menor tamaño, lo que limita su efectividad. Esta falta de publicidad pone de manifiesto la necesidad de reforzar activamente su divulgación entre la plantilla, bien mediante comunicaciones internas o bien mediante sensibilizaciones en la materia.

Así mismo, este año las ADIS se han puesto de nuevo en contacto con las empresas que el año pasado no disponían de protocolo o tenían uno no acorde a la normativa para confirmar si ya disponían de él y valorar el impacto de la campaña efectuada, y los resultados son satisfactorios. En este sentido, **sólo un 9% de las empresas continua sin protocolo y sólo un 19% de las empresas no han adaptado aún sus protocolos.**

En términos generales, se puede señalar que la campaña divulgativa ha sido un éxito que ha servido para promover la conformación de entornos laborales como espacios libres de violencia y particularmente, para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

ANÁLISIS GRADO DE IMPLEMENTACIÓN y ALCANCE DE LOS PLANES DE IGUALDAD 2021

Con ocasión del vencimiento de la vigencia de los primeros planes de igualdad registrados conforme a la normativa actual en el REGCON del Principado de Asturias en 2021, las ADIS, dando un paso más en el avance de la igualdad, han analizado el grado de ejecución de las medidas negociadas en los mismos, recopilando datos para evaluar el impacto que están teniendo y observando cuáles son los obstáculos que se encuentran en la práctica.

Procedimiento de actuación

Las Agentes contactaron telefónicamente con las empresas seleccionadas para obtener el contacto de la persona responsable de la igualdad en la organización. Una vez obtenido y en función del vencimiento de la vigencia del plan, se pusieron en contacto vía email para concertar la visita.

En esa visita las Agentes procedieron a chequear si las medidas que conformaban el plan se habían podido ejecutar y en caso negativo, cuál había sido el motivo. De igual modo utilizaron una serie de preguntas para valorar el impacto que dichas medidas estaban teniendo en la práctica. Para la recopilación de esa información, las ADIS crearon una ficha de recogida de datos (Anexo II).

Criterios:

Con el fin de analizar los datos de una manera homogénea, las Agentes han reclasificado algunas de las medidas en áreas de actuación distintas a las establecidas en los planes por responder a una mejor adecuación en función del total de medidas en esa área contabilizadas en todos los planes analizados.

Las áreas que se han empleado son: selección y contratación; formación; clasificación profesional; promoción profesional; condiciones de trabajo; conciliación de la vida familiar y laboral; infrarrepresentación; retribuciones; prevención del acoso sexual y por razón de sexo; salud laboral; violencia de género; comunicación e igualdad.

Así mismo, conviene aclarar algunos términos que aparecen en los gráficos.

En este sentido, se entiende empresa masculinizada y feminizada cuando al menos el 70% de la plantilla está compuesta por un solo sexo; equilibrada cuando la proporción de sexos oscila entre

un 60%-40% y ligeramente masculinizada o feminizada cuando el porcentaje de un sexo supera el 60% pero no alcanza el 70%.

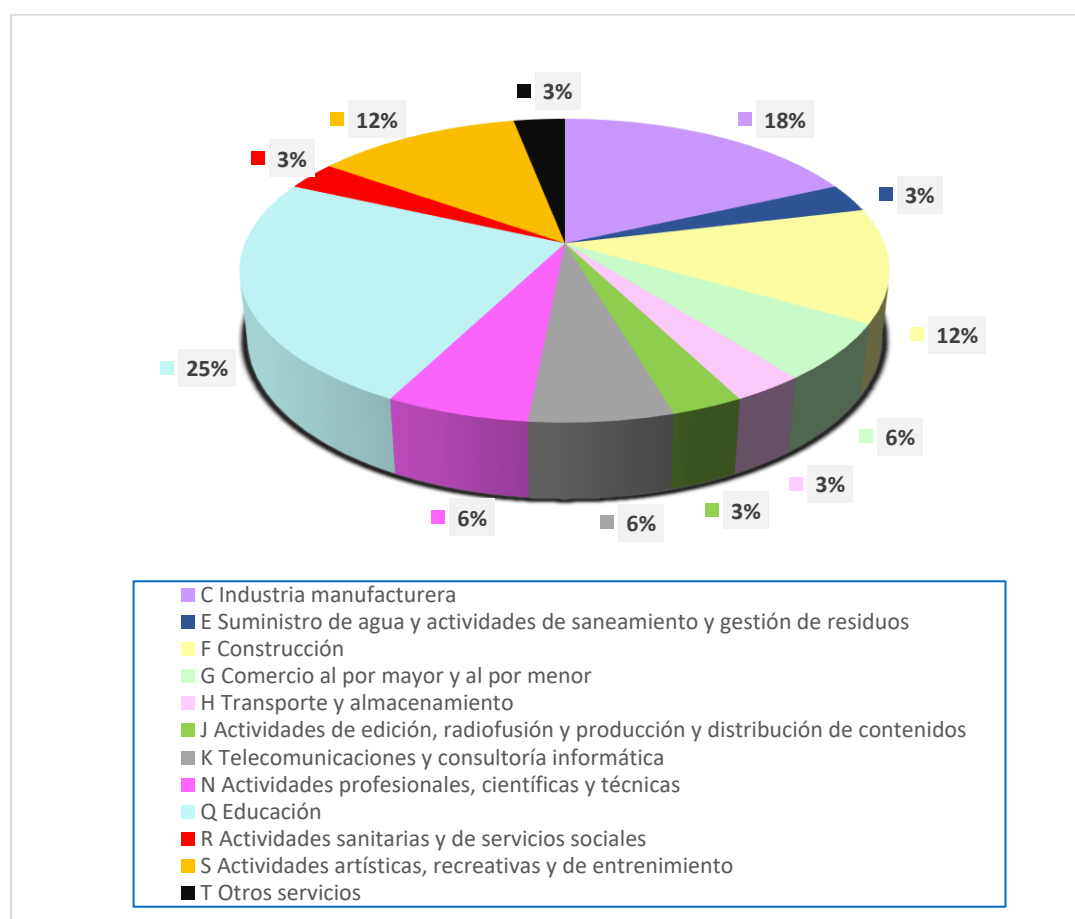
Composición de las comisiones de seguimiento: se sigue la misma denominación que para las comisiones negociadoras, pero surge una nueva variable, que es la comisión de seguimiento interna, aquella en la que sólo interviene personal interno de la empresa sin ostentar representación social.

Análisis de los resultados de la implementación de los planes de 2021

Los resultados aquí reflejados corresponden a las entrevistas realizadas por los equipos ADI a las **33 empresas seleccionadas**.

ESTUDIO GLOBAL

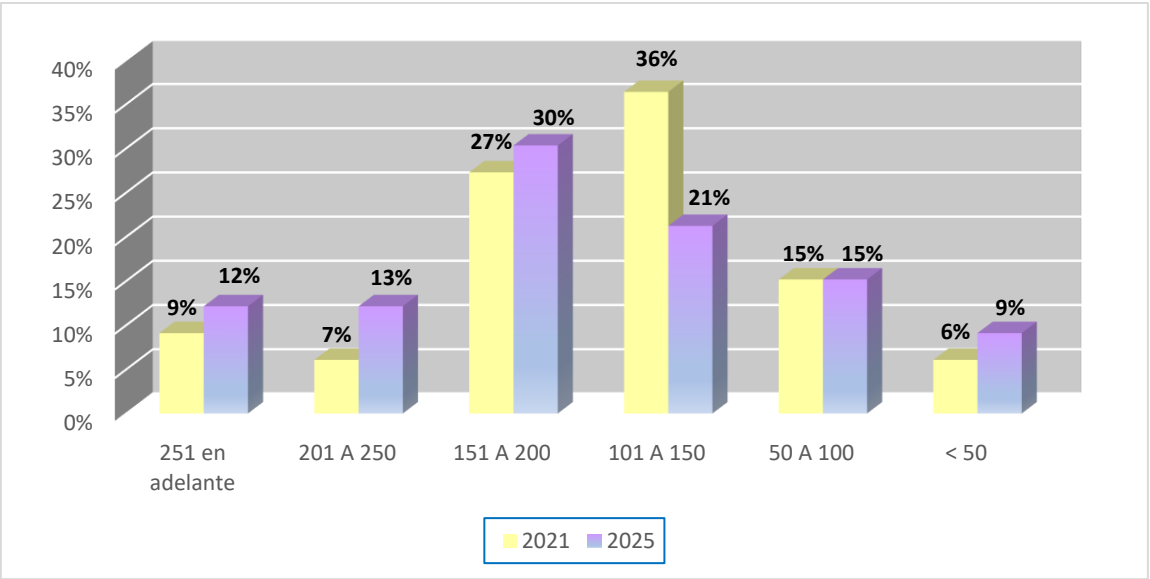
Empresas por sectores de actividad



**33 empresas analizadas*

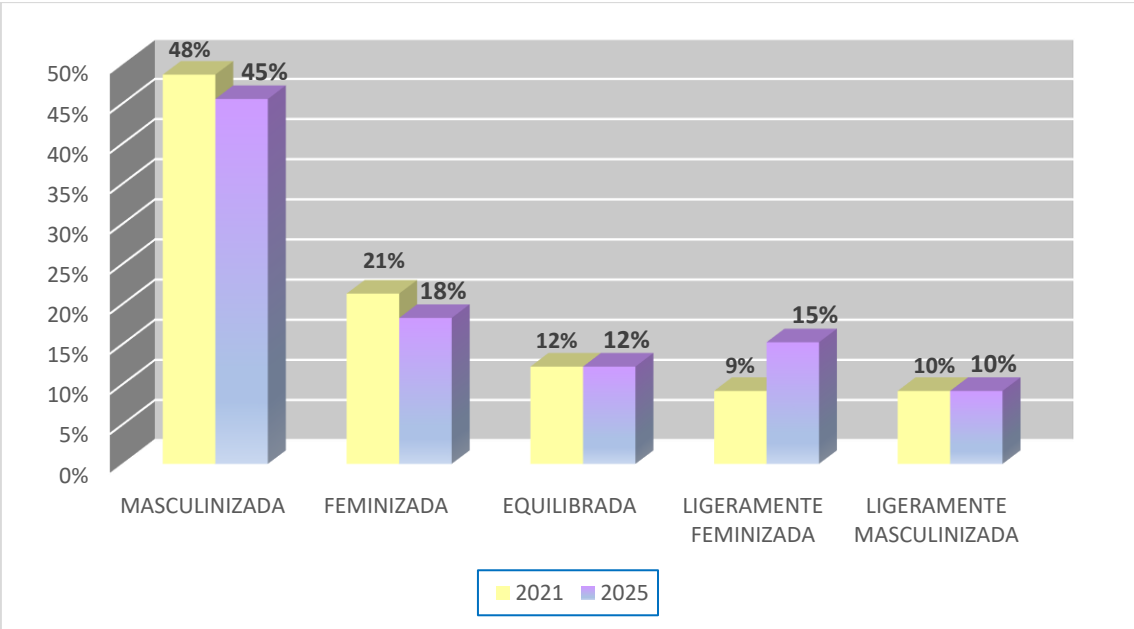
El 67% de las empresas analizadas pertenecen a los sectores de educación; industria manufacturera; construcción y actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento.

Evolución empresas por tamaño de plantilla 2021 vs 2025



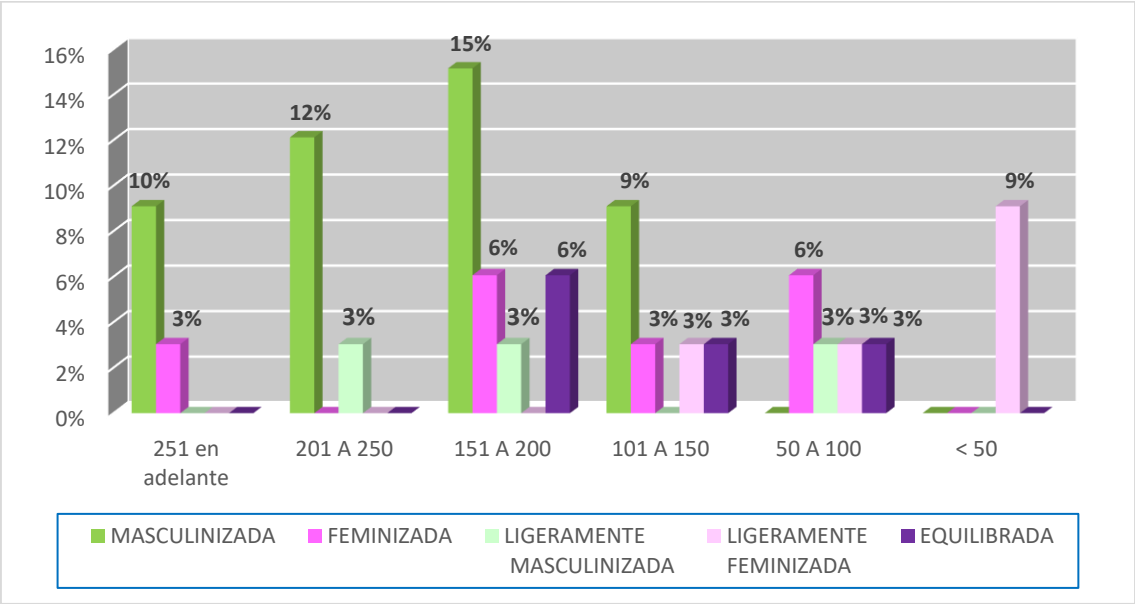
La mayoría de las plantillas han evolucionado al alza a excepción del tramo de 101 a 150 personas trabajadoras.

Evolución plantillas desagregadas por sexo 2021 vs 2025



Se vislumbra una ligera compensación en la composición de las plantillas de las empresas más segregadas por sexos.

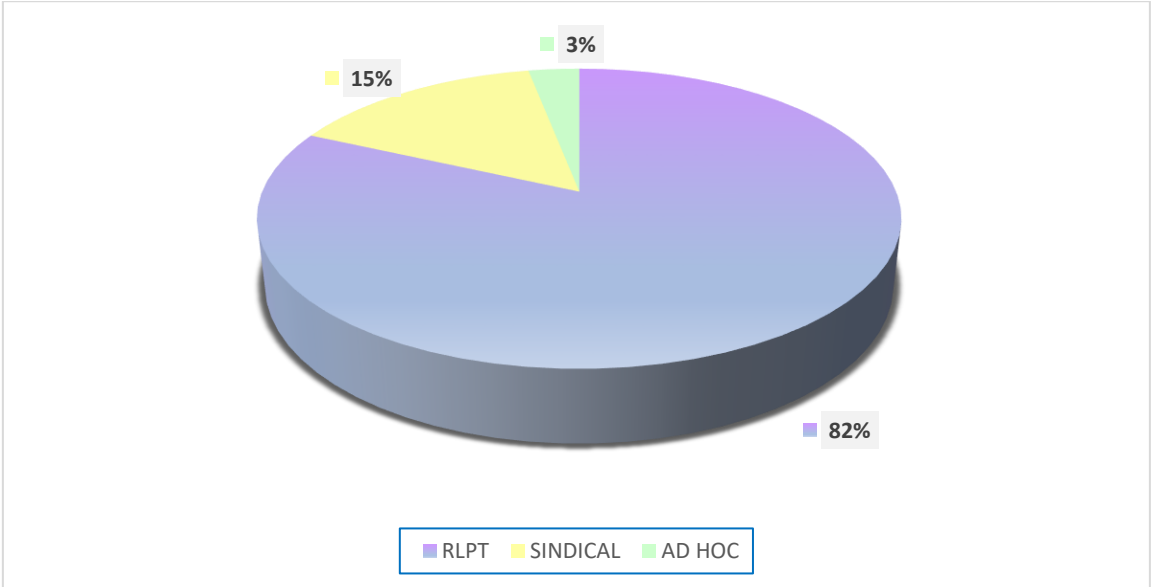
Plantilla 2025 por tamaño de empresa y desagregada por sexo



Las empresas de mayor tamaño tienen una plantilla mayoritariamente masculinizada.

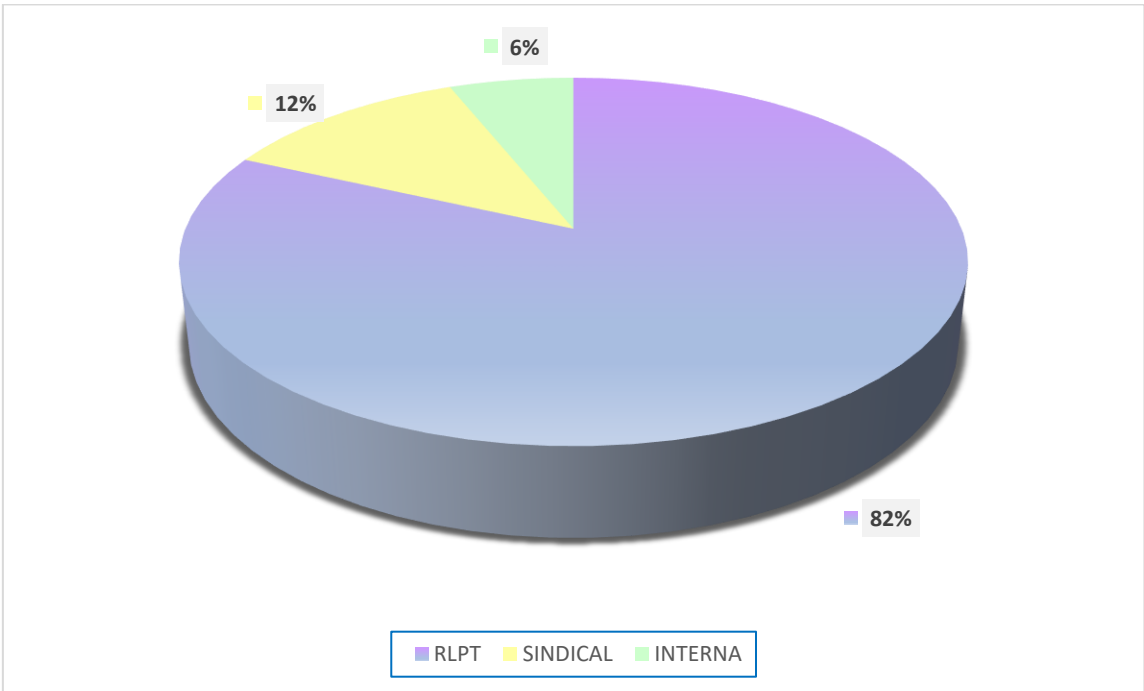
ANÁLISIS CUANTITATIVO PLANES 2021

Composición de las comisiones negociadoras de los planes de 2021



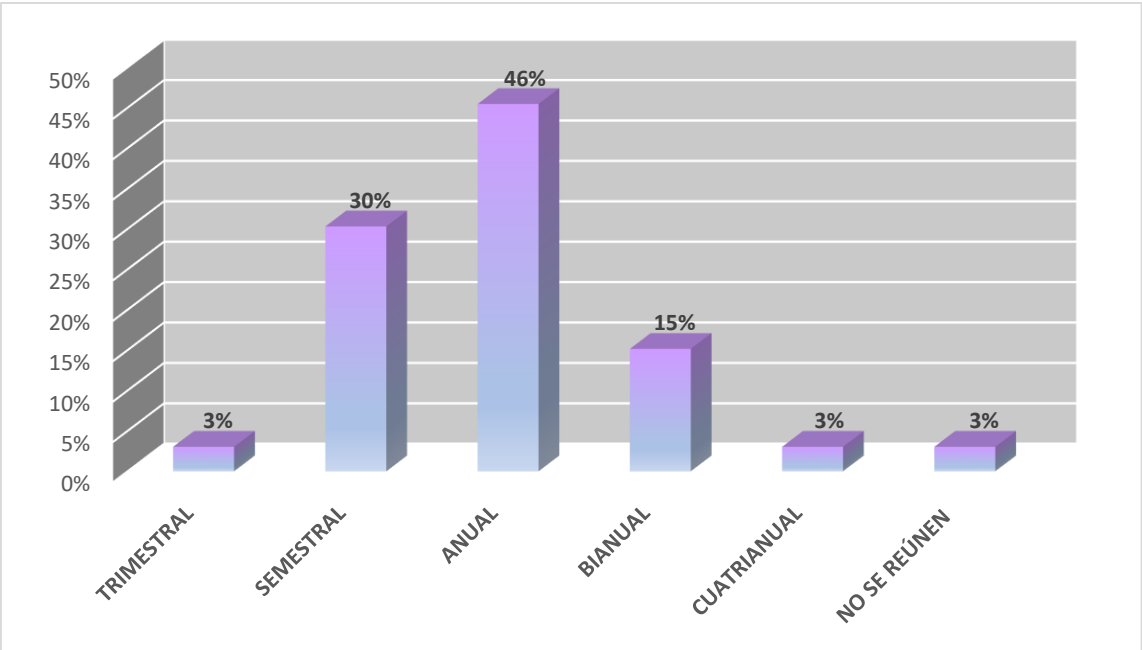
El 82% de las empresas que registraron sus planes en 2021 ya contaban con RLPT propia.

Composición de las comisiones de seguimiento de los planes



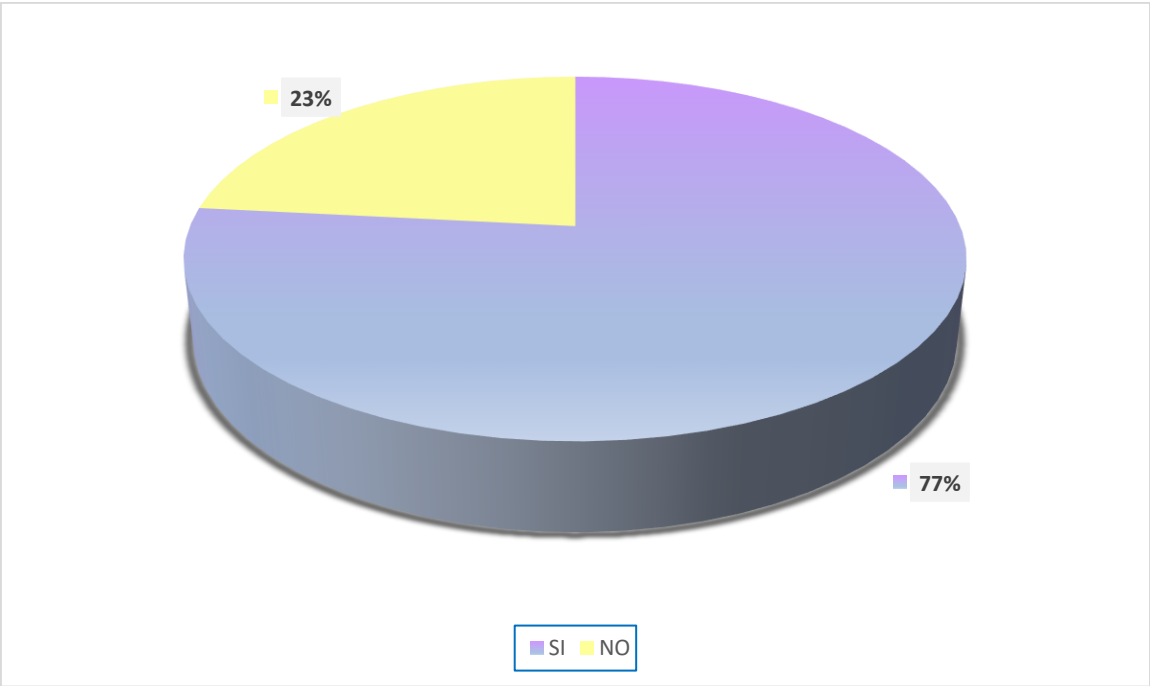
Un 6% de las comisiones de seguimiento se conformó sólo con personal interno de la empresa.

Periodicidad de las reuniones de las comisiones de seguimiento



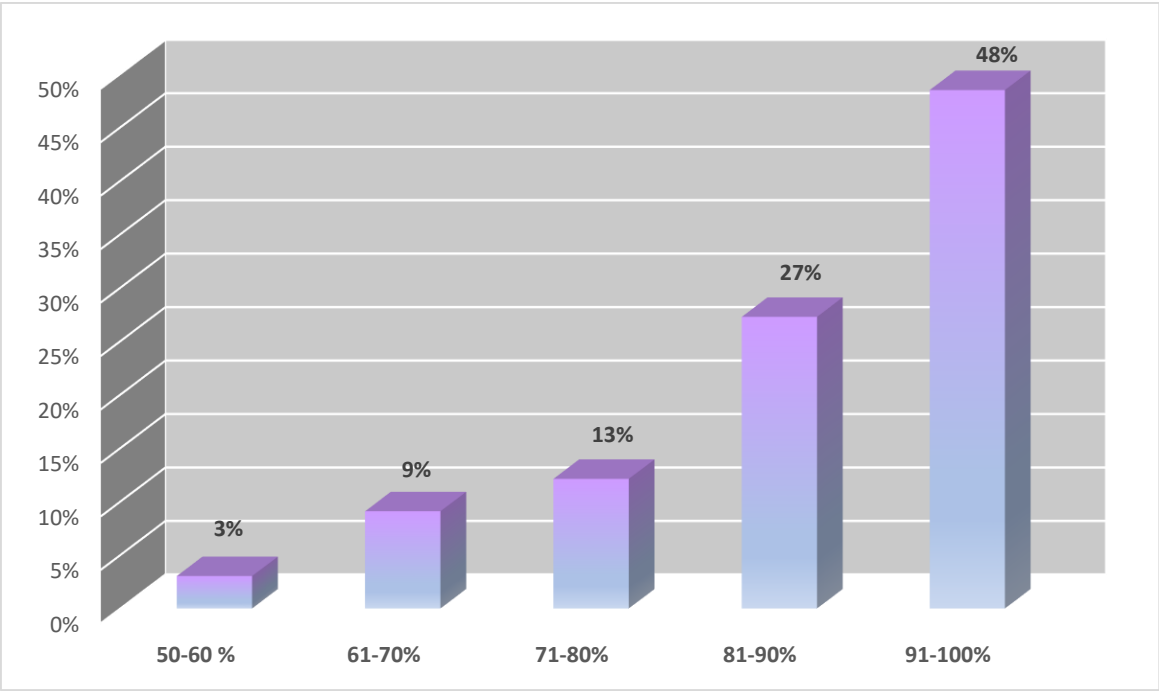
La frecuencia de reunión elegida mayoritariamente por las comisiones de seguimiento es la anual.

Elaboración de actas en las reuniones de seguimiento



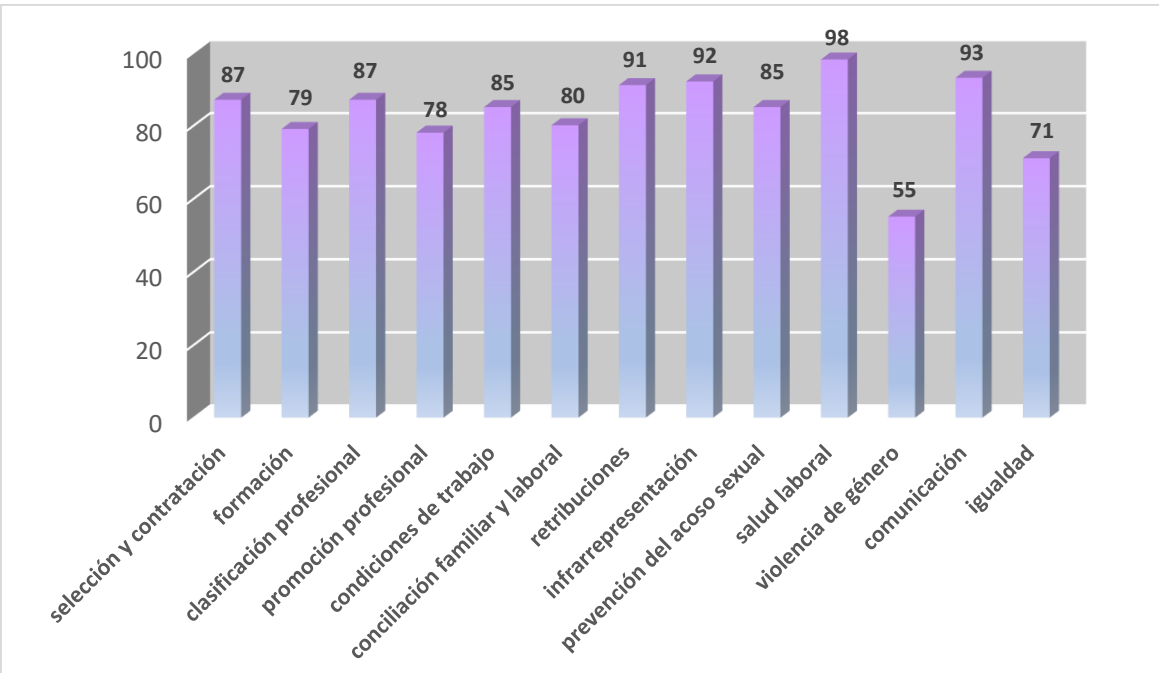
Pese a que la mayoría de las empresas están haciendo el seguimiento de sus planes, un 23% aún no lo documenta por escrito.

Grado de ejecución de los planes analizados



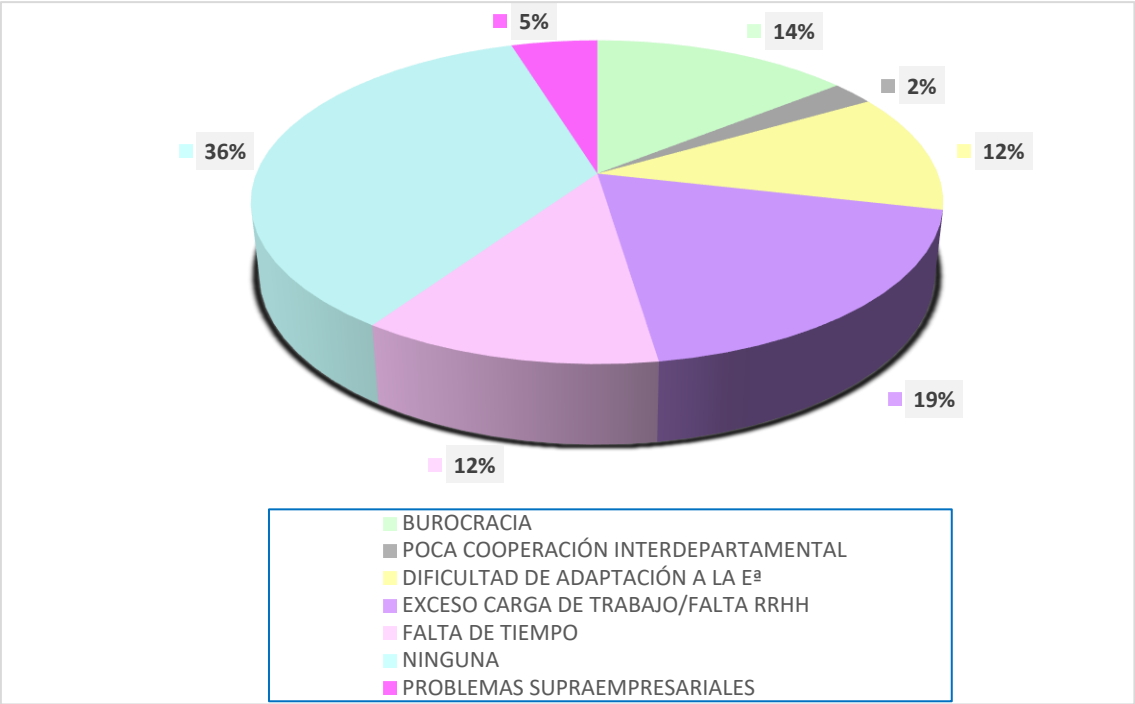
El 75% de las empresas han ejecutado casi la totalidad de las medidas de sus planes de igualdad.

Promedio de ejecución por área



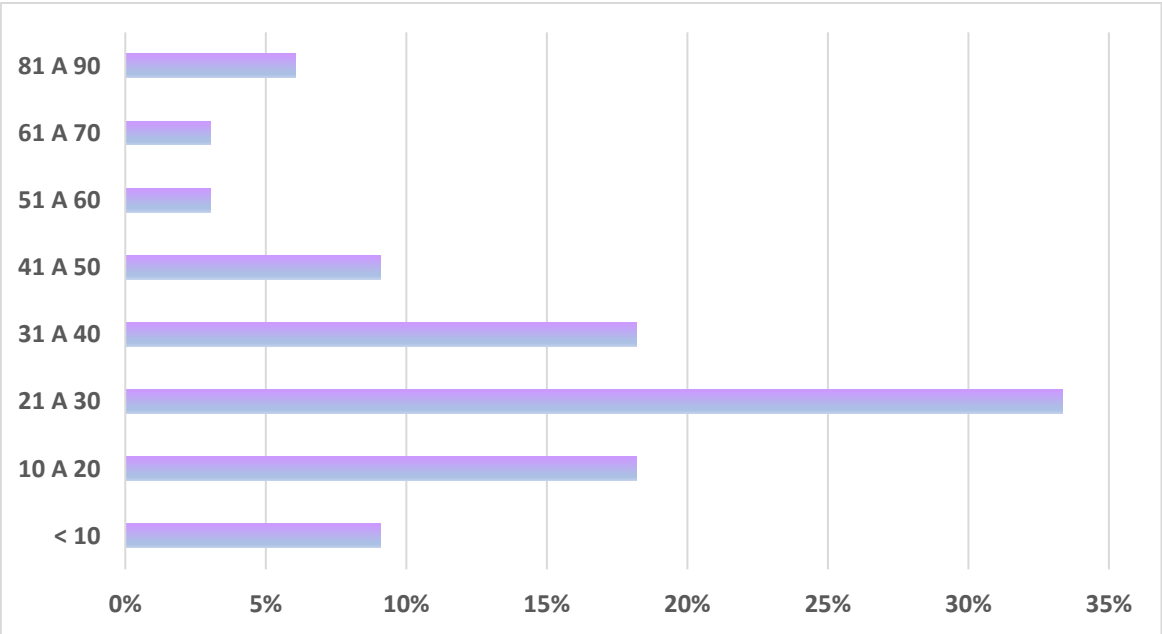
El promedio de ejecución por área es similar en todas, a excepción del área de violencia de género donde es menor (55%) siendo además materia de negociación adicional.

Dificultades encontradas para la ejecución del plan de igualdad.



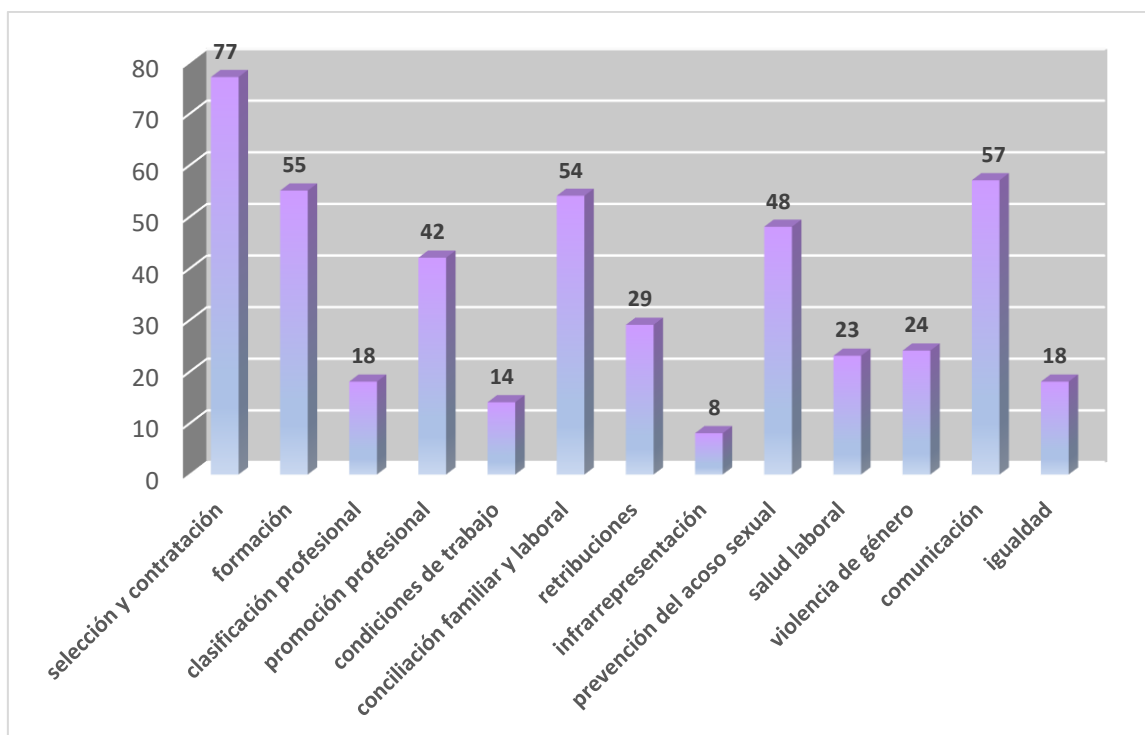
Un 64% de las empresas encontraron dificultades para la ejecución de sus planes de igualdad.

Número de medidas por plan de igualdad



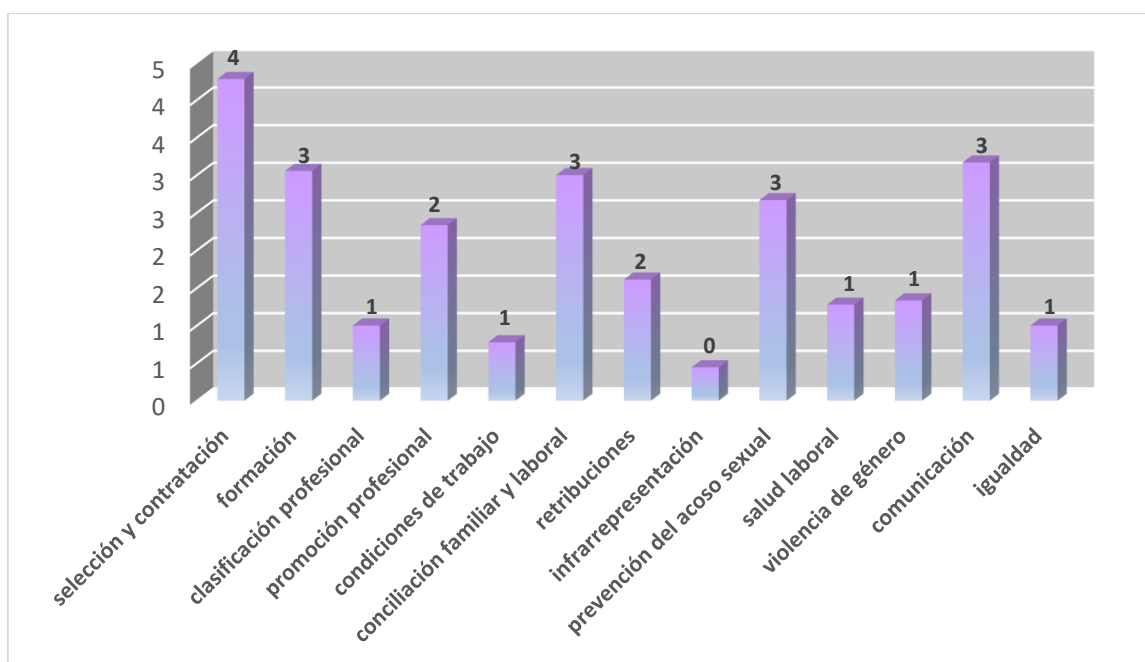
El rango de medidas que se han incluido en estos primeros planes de igualdad oscila entre 10 y 40 acciones (69%).

Áreas donde se incluyen más medidas



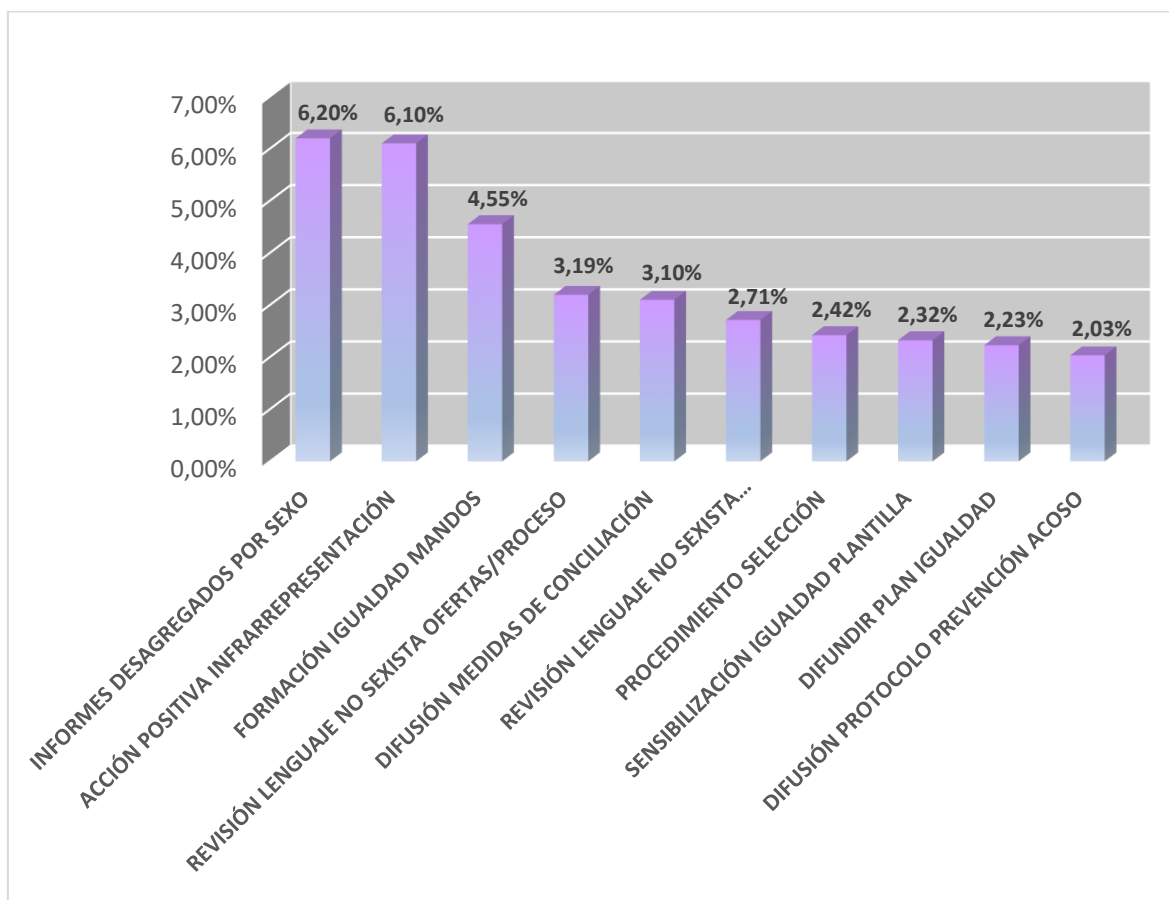
Las cuatro áreas donde las empresas inciden con mayor número de medidas son: selección y contratación; comunicación; formación y conciliación familiar y laboral.

Media de número de medidas por área incluidas en los planes



La media de medidas por área oscila entre 2 y 4.

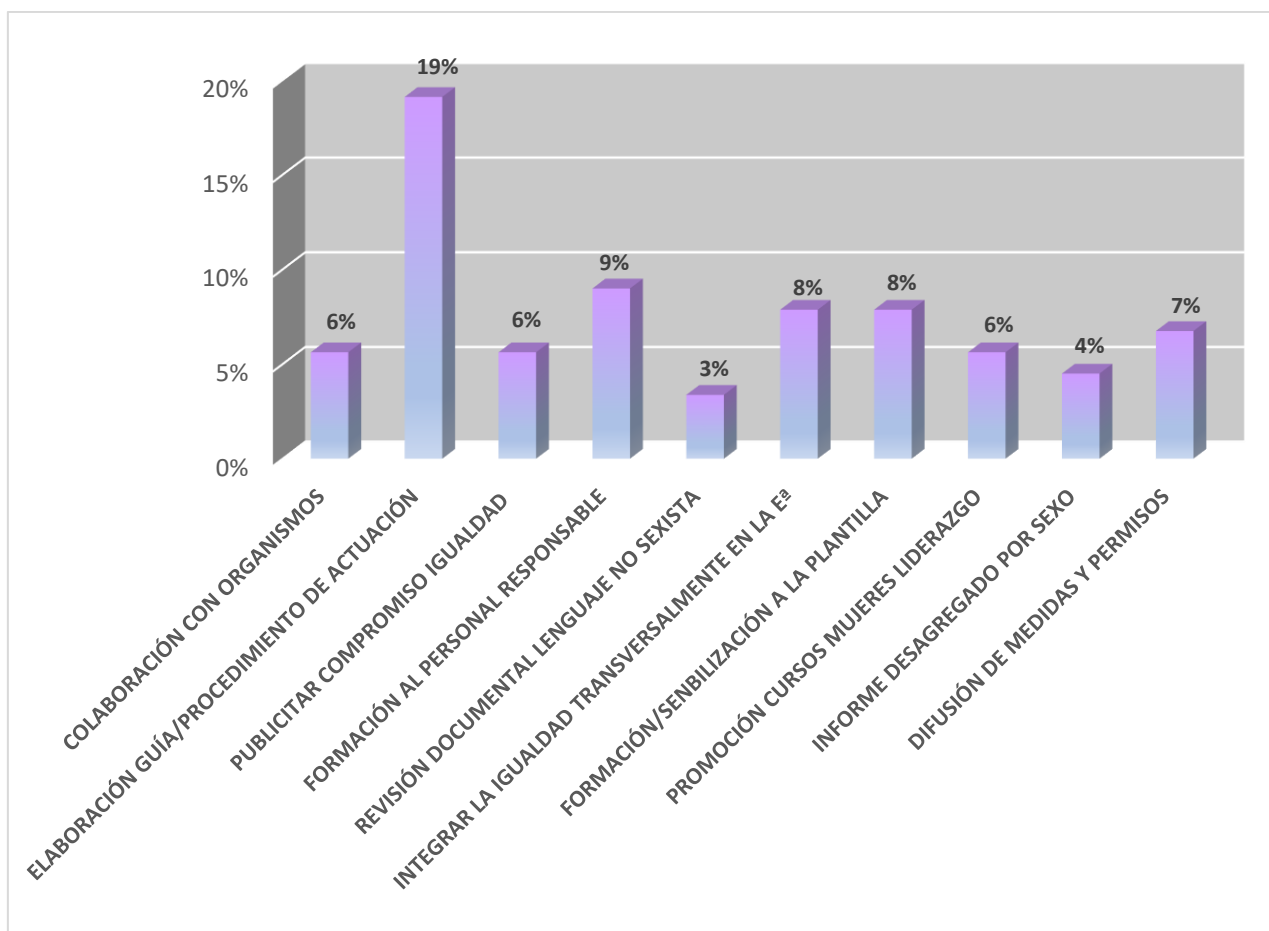
Medidas más incluidas en los planes de igualdad



**1033 medidas analizadas*

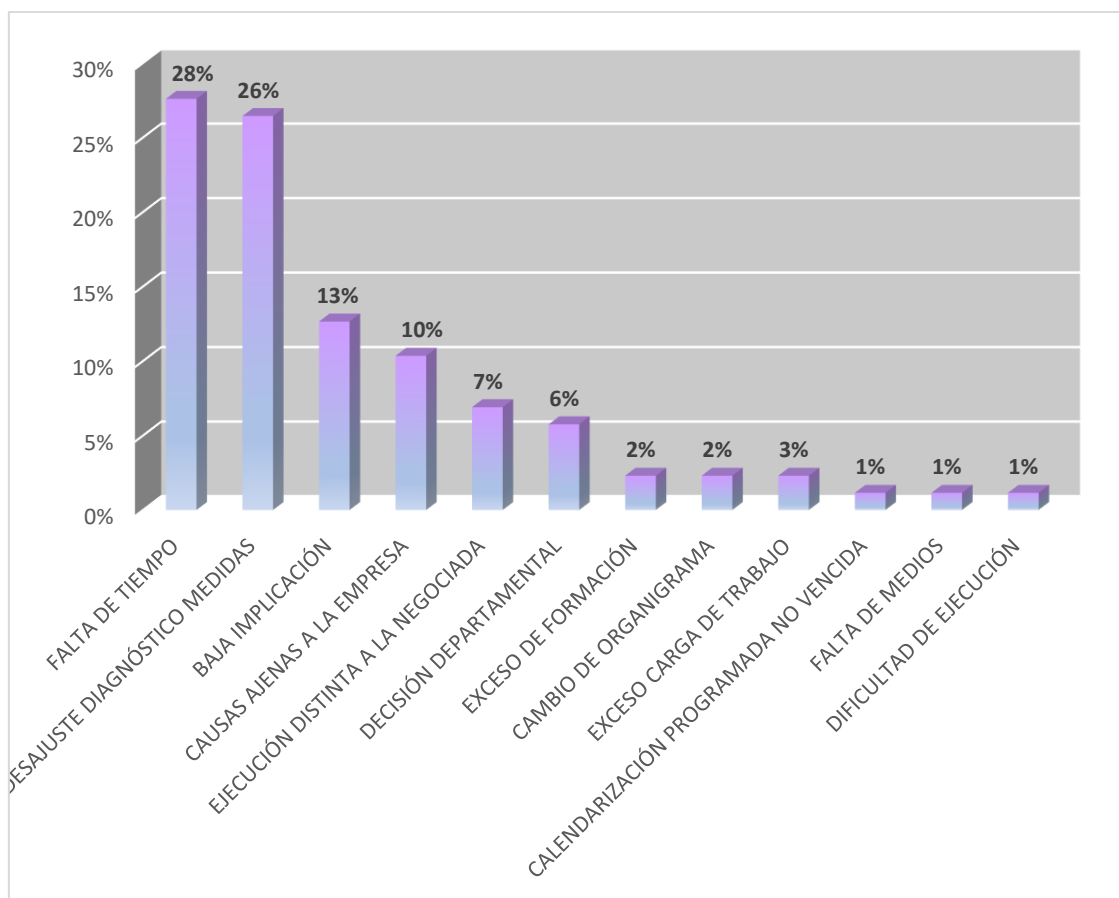
Los informes desagregados por sexo son la medida más empleada por las empresas y se encuentran en casi todas las áreas de actuación (selección; promoción; formación), seguidos de las acciones positivas para favorecer la incorporación del sexo infrarrepresentado (cursos de liderazgo, contrataciones preferentes...).

Medidas menos ejecutadas



La medida que menor grado de ejecución presenta es la consistente en la elaboración de guías o procedimientos de actuación sin incurrir en sesgos de género en diversas áreas (promoción, contratación; comunicación...)

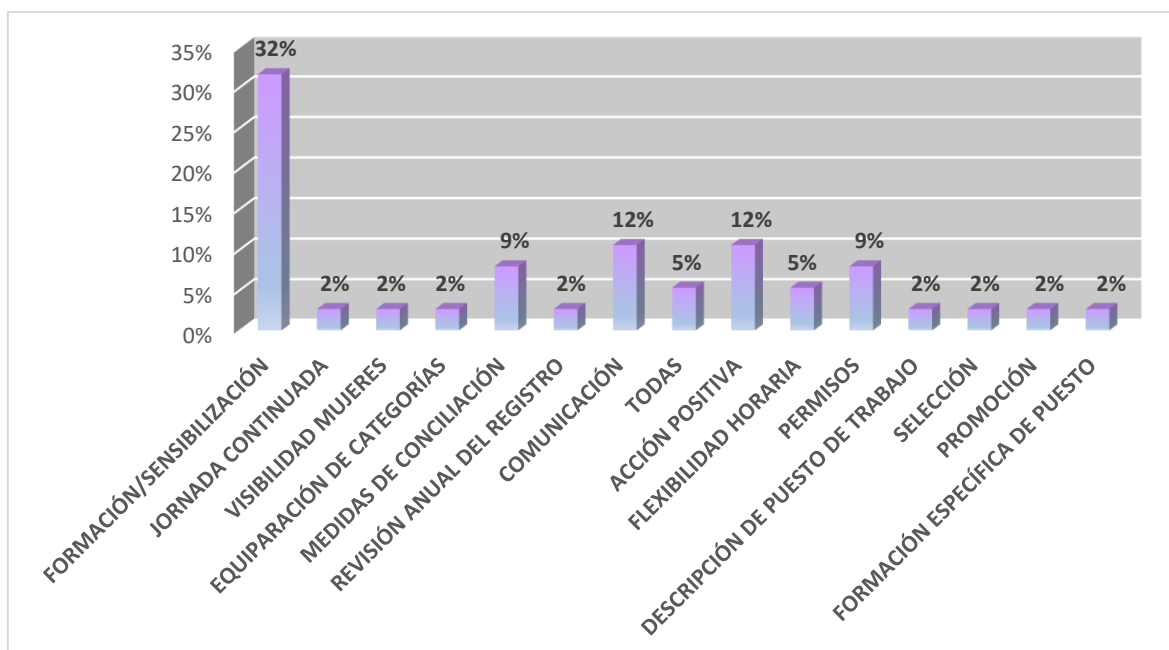
Motivos de no ejecución de las medidas



La falta de tiempo es el mayor inconveniente que encuentran las empresas para llevar a cabo las medidas pactadas en el plan.

Se detectan desajustes entre diagnóstico y medidas pactadas: muchas no se ejecutan por no ser útiles o porque ya existen instrumentos internos que ya cumplen esa función.

Medidas más eficaces según las empresas encuestadas



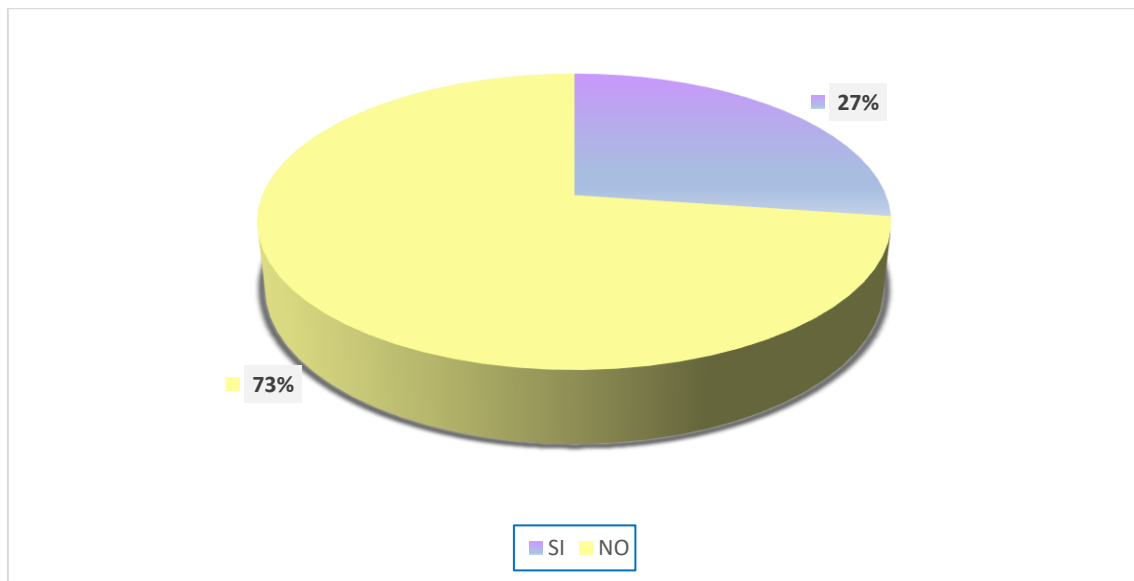
La percepción de las empresas es que las medidas más efectivas en el ámbito de la igualdad son las relacionadas con la formación y sensibilización en la materia.

ALCANCE DE LAS MEDIDAS

En este apartado se pretende analizar, en base a ciertos ítems, el alcance o posibles efectos que están teniendo las medidas implantadas en determinadas áreas. La información aquí reflejada corresponde a la facilitada por las empresas que disponía de medidas en las áreas analizadas.

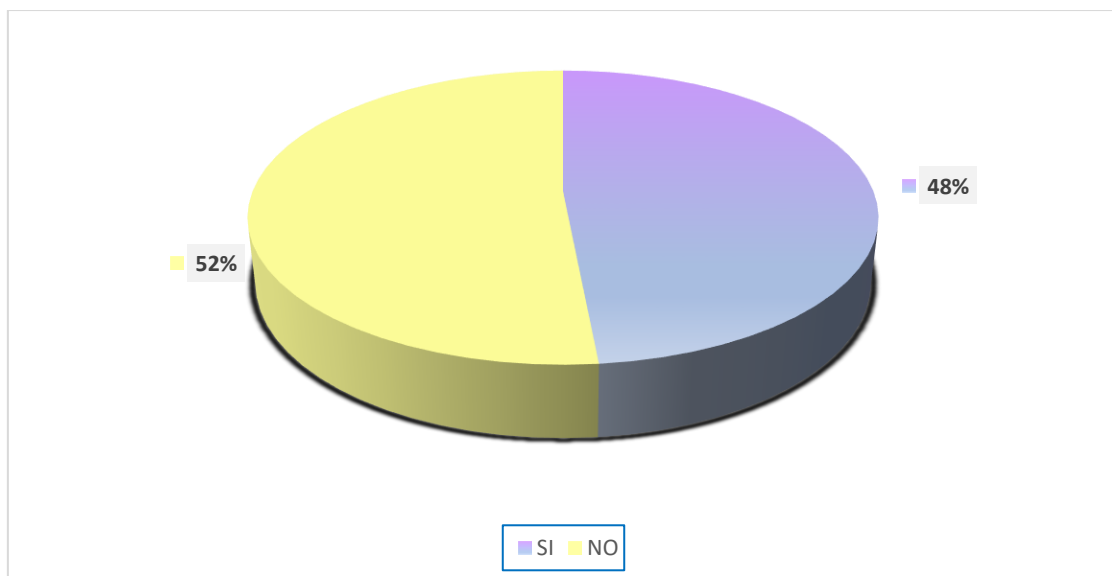
Selección y contratación

Recepción de CV del sexo infrarrepresentado en la empresa



El aumento de un 27% en la recepción de CV del sexo infrarrepresentado abre el camino para lograr plantillas más equilibradas

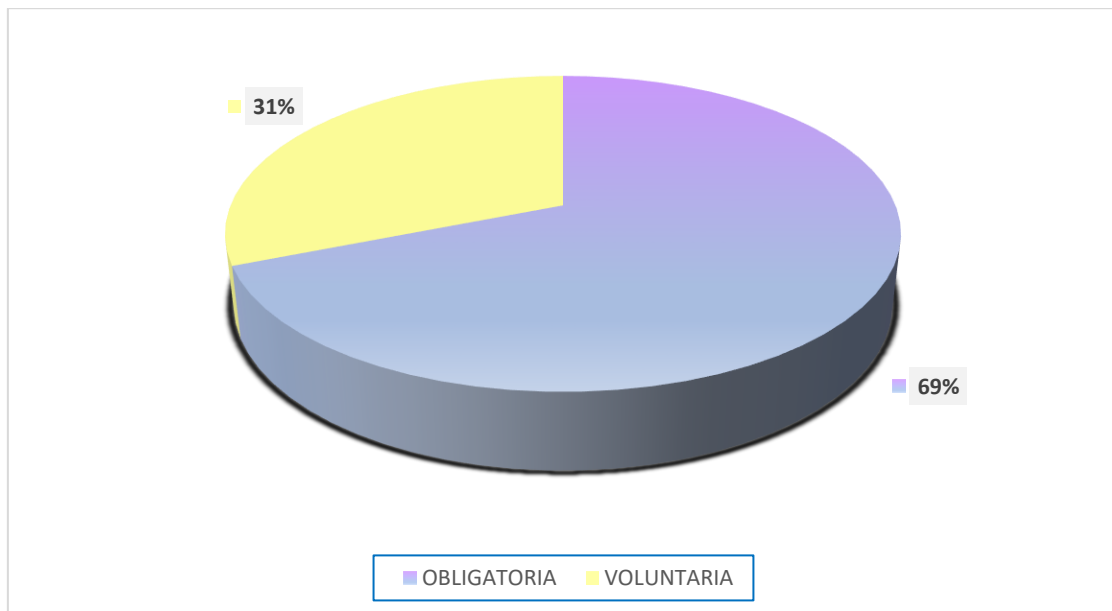
Aumento del porcentaje de plantilla del sexo infrarrepresentado



Casi la mitad de las empresas encuestadas manifiestan haber aumentado la contratación del sexo infrarrepresentado en sus plantillas.

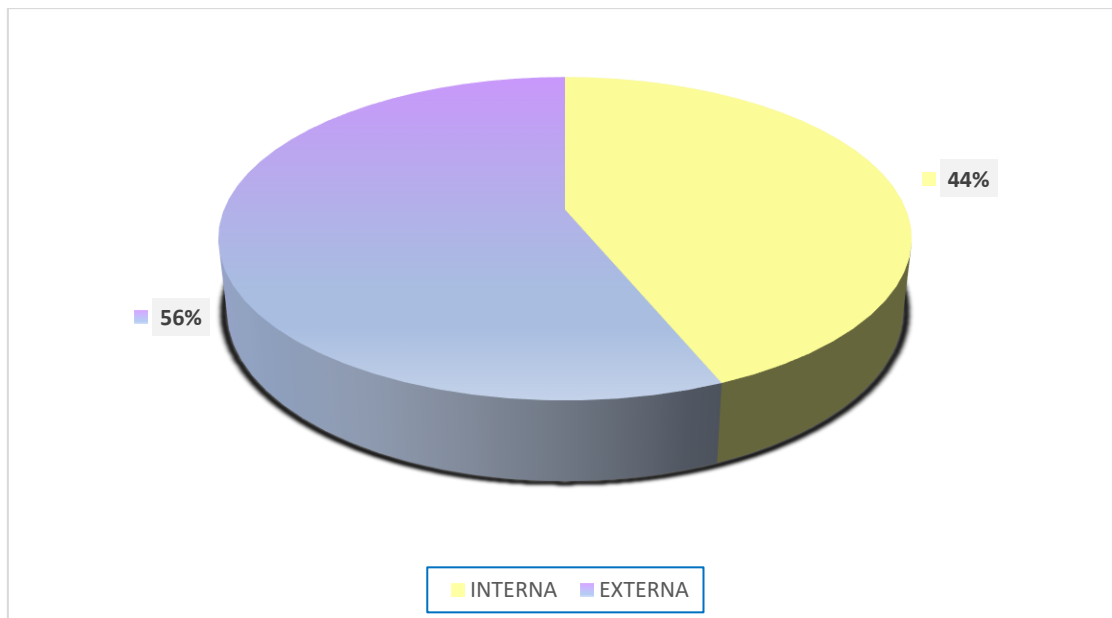
Formación

Naturaleza de la formación



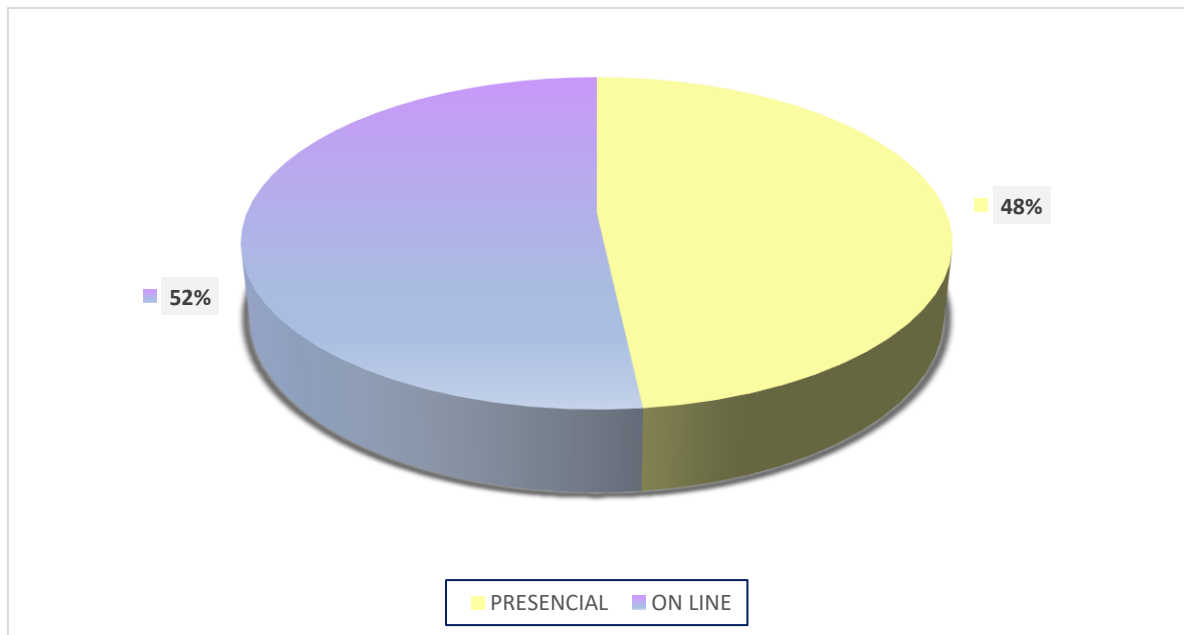
Las empresas optan por la obligatoriedad en la formación en materia de igualdad.

Modalidad de la formación en igualdad



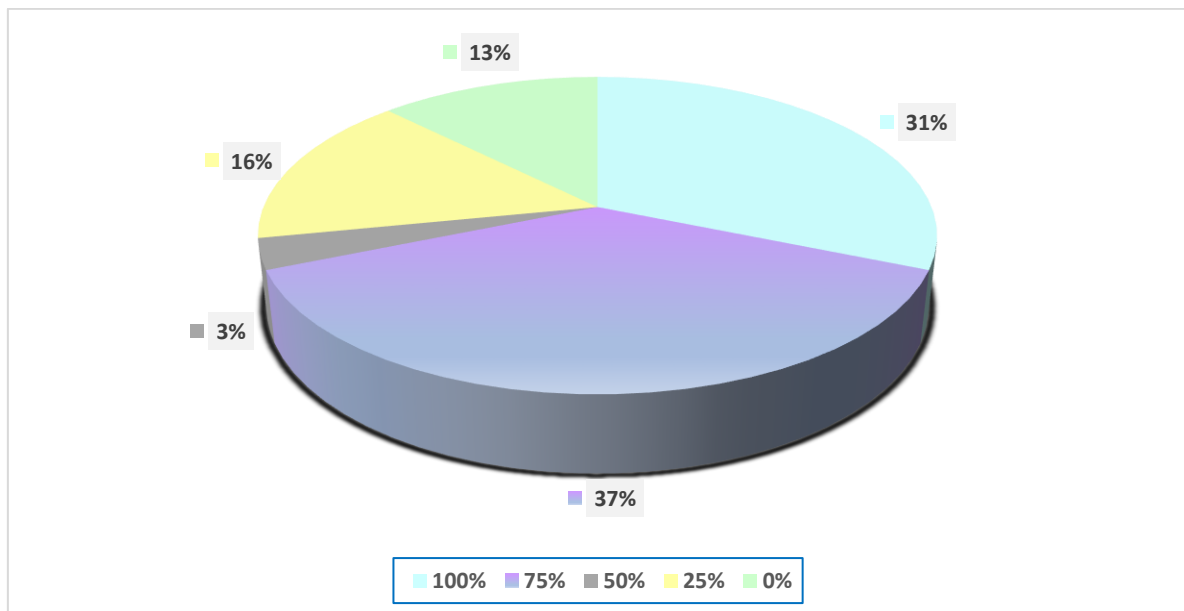
Más de la mitad de las empresas optan por la formación impartida por personal experto en la materia.

Tipo de impartición de la formación



Las empresas prefieren la flexibilidad que ofrece la formación on line a la presencial.

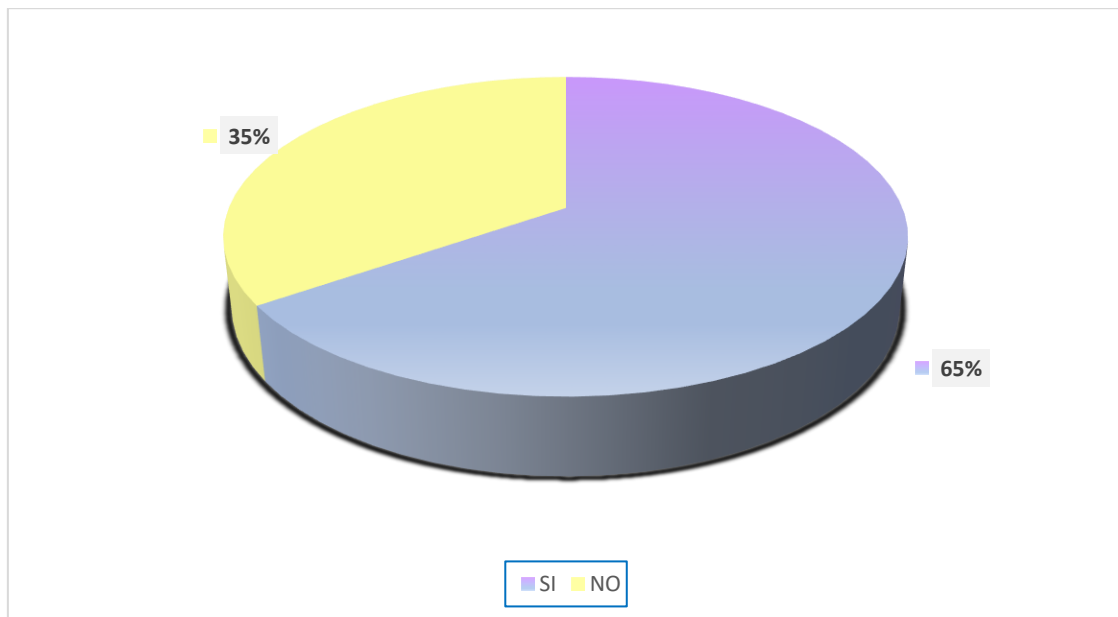
Plantilla formada en igualdad



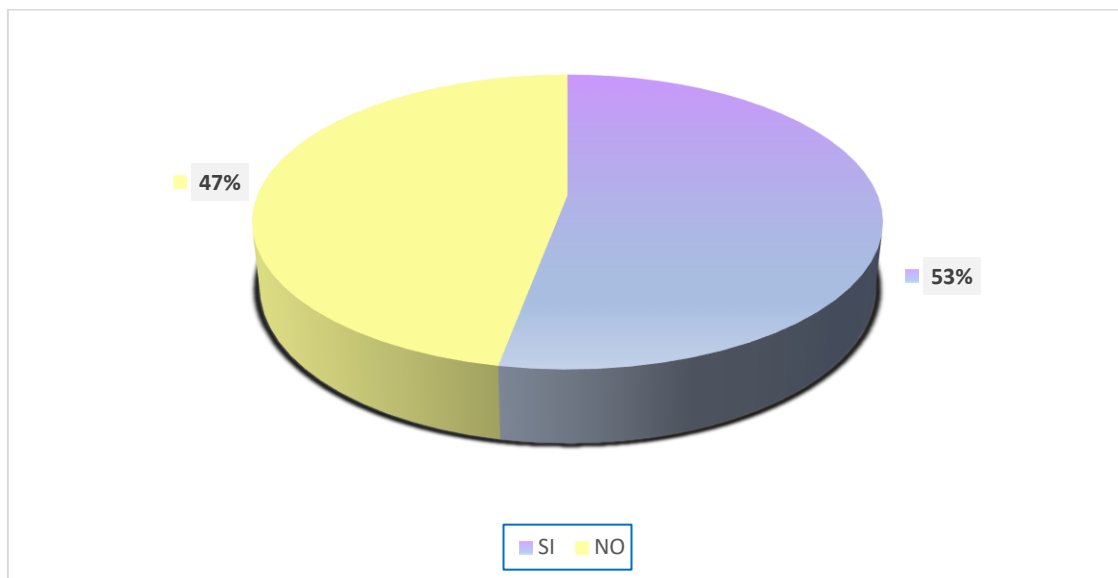
El 68% de las empresas tienen a más del 75% de sus plantillas formadas.

Promoción profesional

Existencia de puestos vacantes



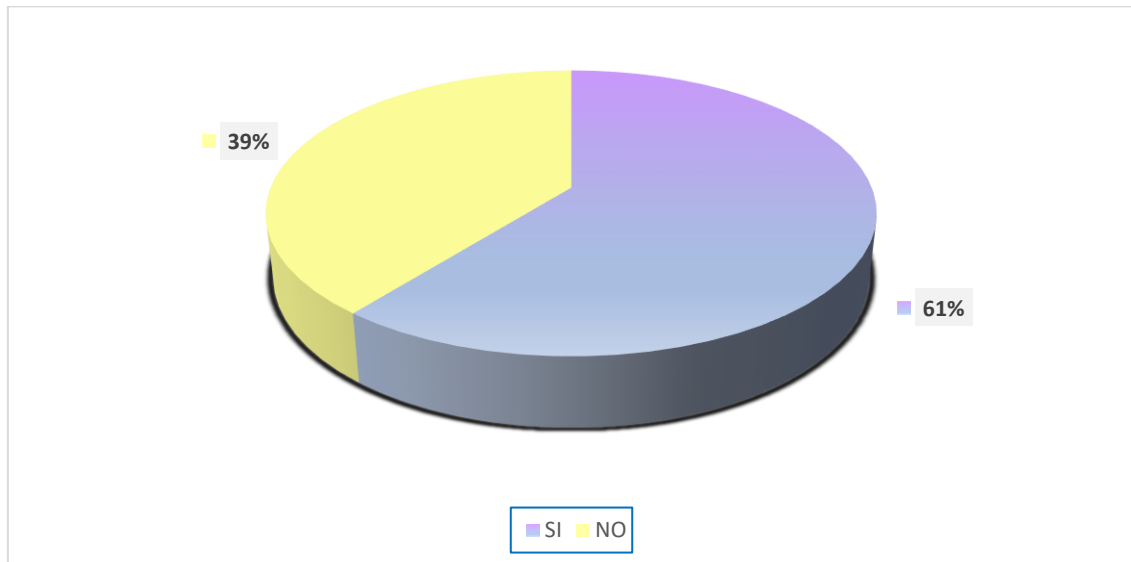
Promoción del sexo infrarrepresentado



Del 65% de las empresas que manifestaron la existencia de vacantes, más de la mitad de ellas lograron promocionar al sexo menos numeroso en ese puesto.

Conciliación de la vida familiar y laboral

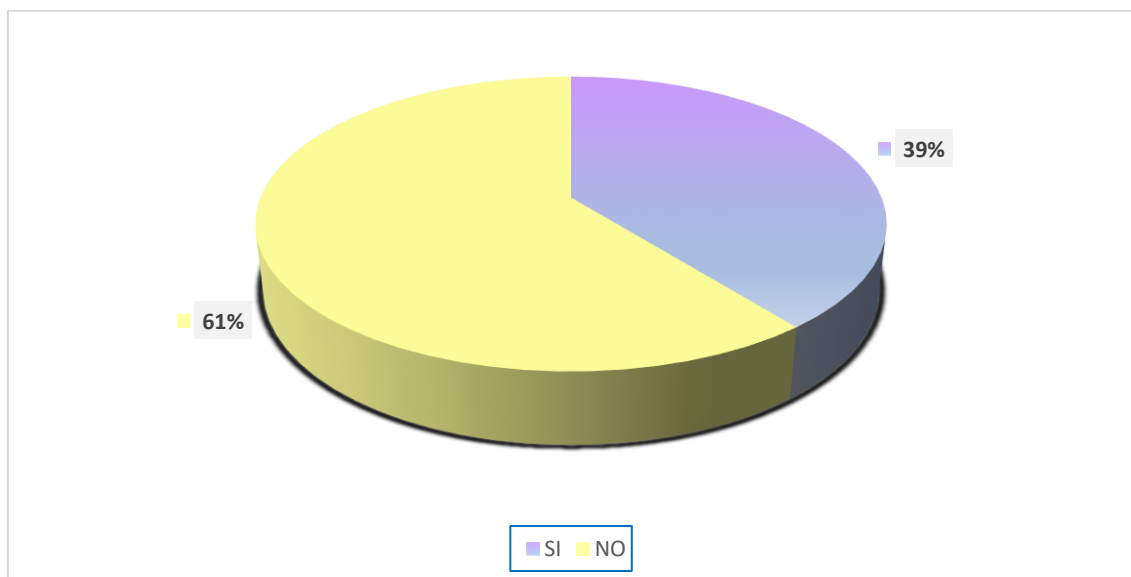
Licencias y permisos relativos a la conciliación de la vida familiar y laboral por el sexo masculino



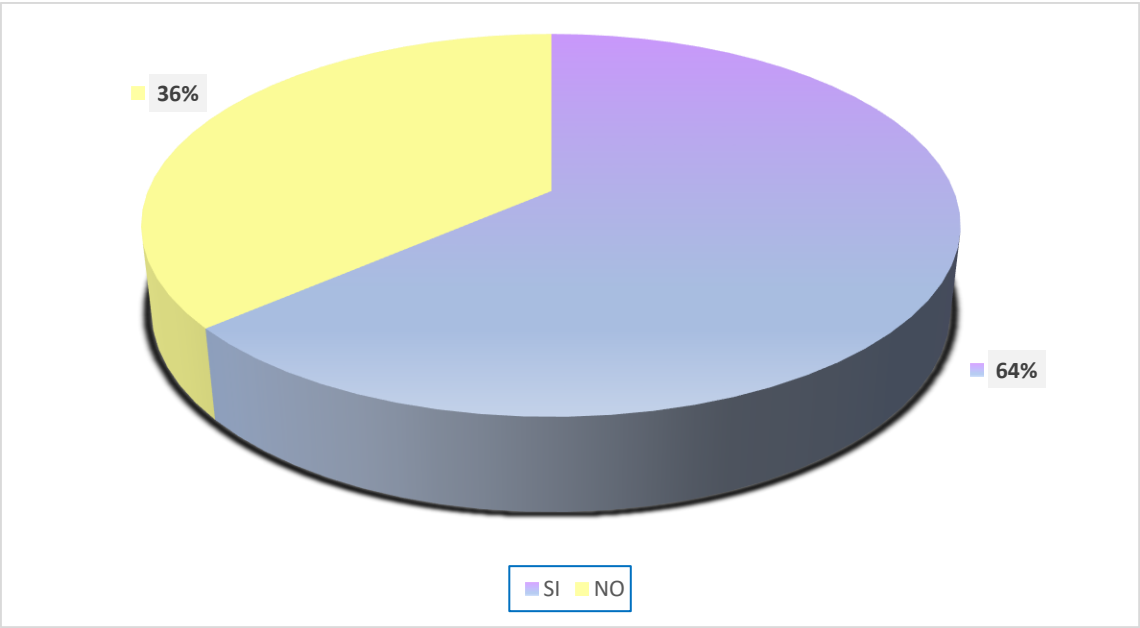
Se aprecia un aumento significativo en el uso de los permisos por parte de los hombres lo que implica un mayor grado de corresponsabilidad en el cuidado.

Retribuciones

Desviación salarial en el diagnóstico de situación



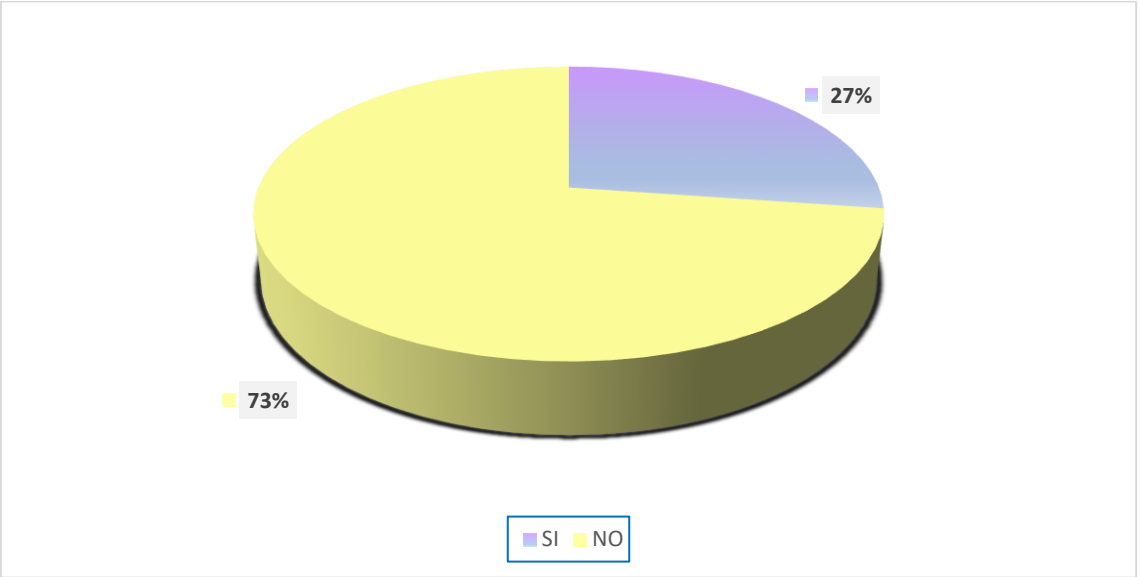
Corrección de la desviación salarial



Del 39% de las empresas que detectaron desviación salarial en su diagnóstico un 64% ya han logrado corregirla.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

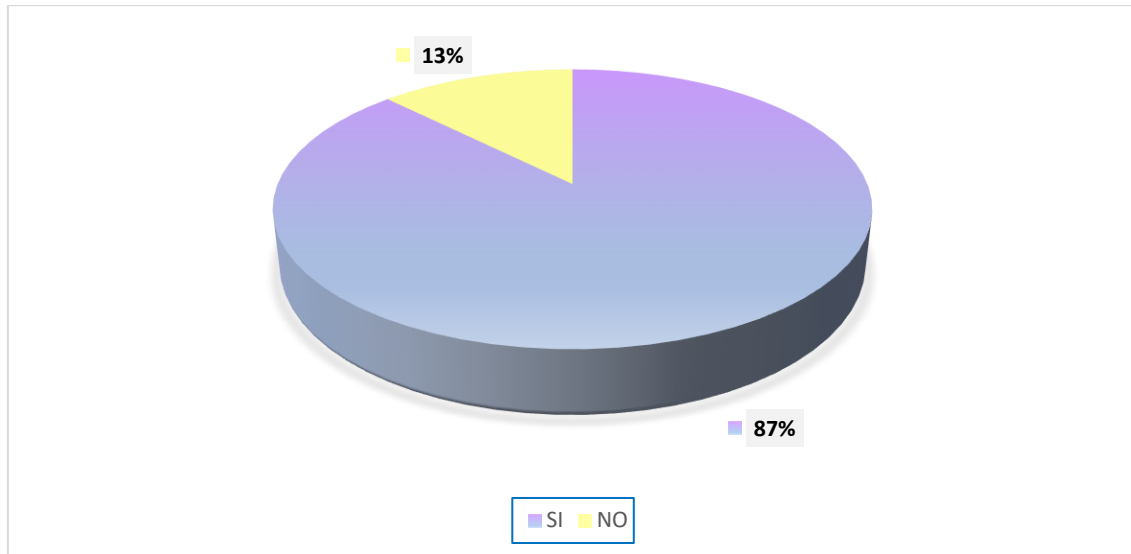
Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo actualizado



Se aprecia la labor de las comisiones de seguimiento adaptando los protocolos a las últimas exigencias legales.

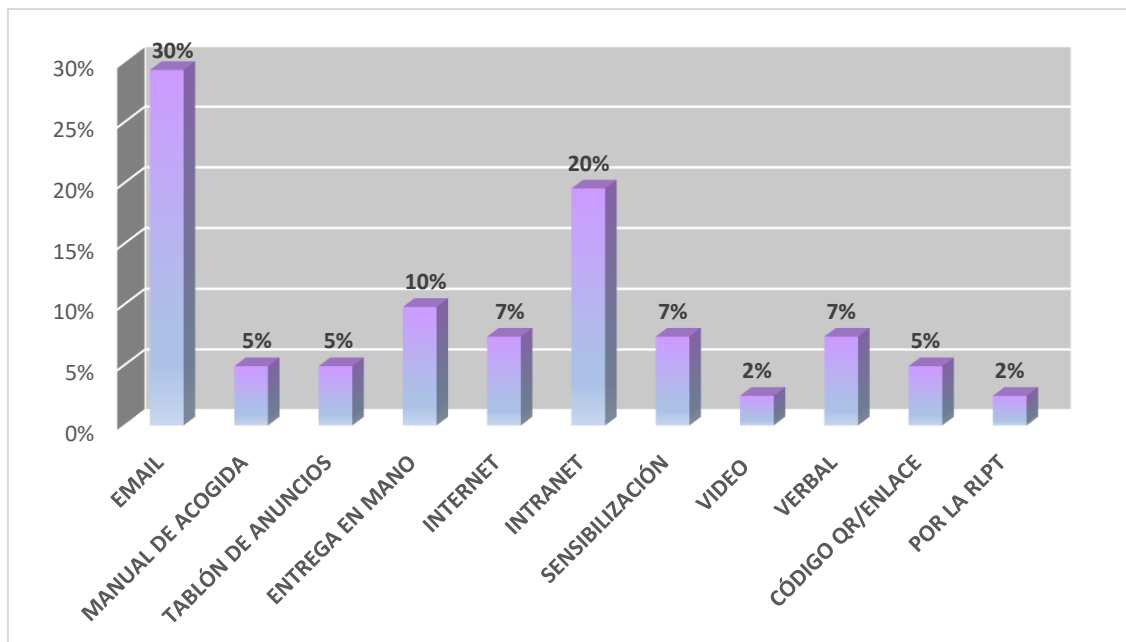
Comunicación

Difusión del plan de igualdad entre la plantilla



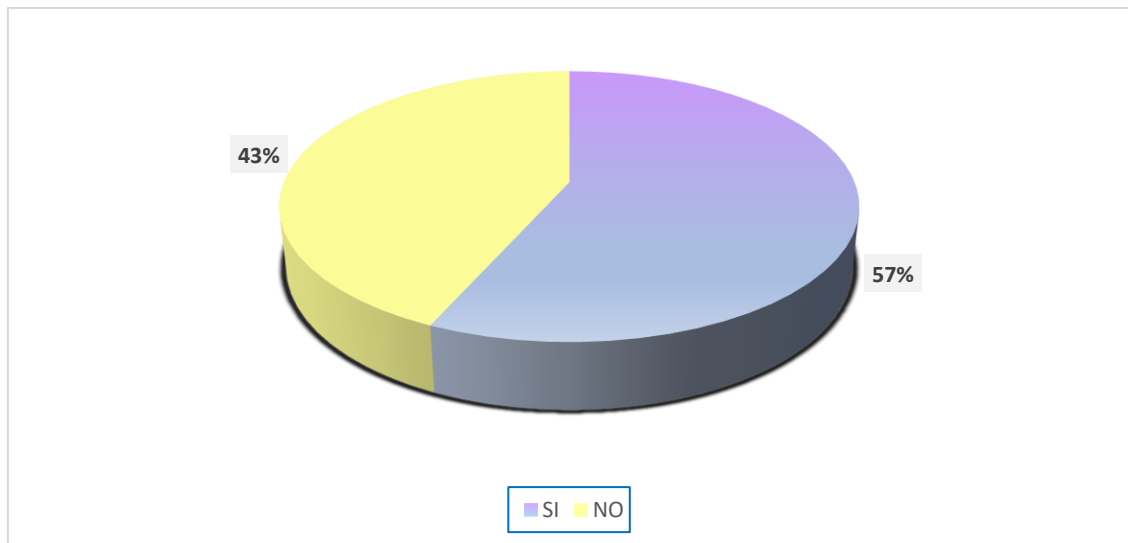
La mayoría de las empresas difunden sus planes entre su personal.

Medios de difusión empleados



El email y la intranet de las empresas son los medios elegidos para la difusión.

Uso del lenguaje no sexista



Poco a poco se aprecia un cambio hacia un lenguaje cada vez más neutro y carente de discriminaciones.

El lenguaje como herramienta de igualdad: adopción progresiva de prácticas inclusivas.

Valoraciones técnicas y recomendaciones

El resultado de estas conclusiones es fruto de los datos observados en las visitas realizadas a las empresas que, atentamente, han querido ceder un poco de su tiempo para contribuir al análisis de sus planes de igualdad ya vencidos, con el fin de evaluar su impacto y observar posibles actuaciones de mejora que contribuyan a implantar medidas más efectivas en pro de la igualdad real.

Cabe poner de relieve, que los planes revisados son los primeros que se registraron en la región de Asturias tras la publicación de la normativa que desarrollaba los requisitos que debían cumplir los planes de igualdad en octubre de 2020, todo ello contextualizado en un periodo predominado por la pandemia, lo que refleja el gran esfuerzo que tuvieron que efectuar estas empresas para cumplir con los plazos establecidos en un entorno adverso y de gran confluencia normativa.

De hecho, el perfil mayoritario de las empresas analizadas corresponde, en su mayoría, a pymes con un tamaño de plantilla entre 101 y 200 personas trabajadoras (63%), que son precisamente la franja de plantilla para las que entraba en vigor la normativa en 2021.

A este cumplimiento riguroso de los plazos establecidos contribuyó, además del fuerte compromiso de las empresas con la igualdad, la presencia de representaciones legales de las personas trabajadoras propias (RLPT), como pone de relieve que un 82% de las comisiones negociadoras de estos planes estén constituidas por dichas RLPT, convirtiéndose en un factor dinamizador que agilizó la elaboración y el posterior registro de los planes.

Esta misma composición se ha mantenido en la mayoría de las comisiones de seguimiento, estableciéndose, predominantemente, una o dos reuniones anuales, si bien, conviene advertir que no siempre se levantaron actas, lo que implica una pérdida de trazabilidad documental que dificulta el cotejo del trabajo efectuado.

En cuanto al desarrollo de los planes revisados, indicar que se alcanzó un grado de ejecución muy elevado (81–100%), un resultado que, en términos técnicos, puede calificarse de éxito de implementación. No obstante, este dato debe leerse a la luz de la naturaleza de las medidas, donde la inexperiencia de estos primeros planes se aprecia en las medidas incluidas pues predominaron actuaciones procedimentales y administrativas (p. ej., elaboración de informes, revisión de protocolos,..) de implantación relativamente rápida frente a intervenciones estructurales de mayor complejidad (p. ej., rediseño de procesos de promoción o de sistemas retributivos,..).

La mayoría de los planes revisados han optado por incluir de 10 a 30 medidas, intentando tocar múltiples áreas, con predominio universal de las de selección y contratación, formación, conciliación de la vida familiar y laboral y comunicación.

Por áreas de ejecución efectiva, destacan retribución, salud laboral, comunicación e infrarrepresentación; entre ellas, comunicación sobresale como el ámbito con mayor proporción de medidas implementadas y cumplidas, lo que sugiere su carácter transversal y su poder dinamizador para incentivar cambios culturales en la sociedad.

Entre las medidas más empleadas por las empresas se aprecia el uso de informes desagregados por sexo como herramienta estándar en selección, promoción, formación y salud laboral, práctica que mejora la capacidad diagnóstica y sienta las bases para la monitorización de posibles brechas.

En paralelo, las acciones positivas se orientaron, de forma prioritaria a selección, formación y promoción, con el objetivo de corregir la infrarrepresentación. No obstante, hay que tener en cuenta que el efecto transformador de este tipo de medidas puede verse amortiguado en sectores altamente masculinizados o feminizados, por lo que se aconseja que se acompañen de indicadores de impacto reales o metas temporales que permitan medir el alcance, aunque paulatino, de este tipo de acciones.

Por el contrario, entre las medidas menos ejecutadas sobresale la realización de guías o procedimientos de actuación en diversas áreas. Aunque la falta de tiempo se señala como la causa principal, el análisis revela que además existen otros factores. En este sentido, en muchos casos, al intentar aplicar las medidas pactadas se comprobó que su ejecución no resultaba útil porque ya existían instrumentos internos que cumplían esa función (p.ej. revisar el lenguaje de un documento en desuso) o porque la medida no era aplicable al contexto real (p. ej. empresas que no son receptoras de currículums ni publican ofertas de empleo sino que subrogan personal ...). Estas situaciones evidencian un claro desajuste entre el diagnóstico inicial y las medidas previstas, quizás debido a la falta de experiencia previa y al empleo de soluciones estándar, lo que condujo a proponer acciones poco alineadas con la dinámica empresarial. Efectuar un diagnóstico de situación preciso y actualizado a la situación real de la empresa se revela como un elemento clave para diseñar medidas efectivas.

La mayoría de las empresas entrevistadas concuerdan en señalar que las medidas más eficaces para avanzar en igualdad son aquellas centradas en la formación y sensibilización, dado que permiten generar conciencia y promover cambios culturales. En segundo lugar, destacan las acciones positivas, orientadas a corregir desequilibrios mediante actuaciones específicas, y

finalmente, las relativas a la comunicación, ya que refuerzan la coherencia interna y la visibilidad de los compromisos asumidos.

Por otro lado, se observa que muchas de las organizaciones empresariales (64%) encontró alguna dificultad de ejecución, principalmente por falta de tiempo y de recursos humanos, lo que evidencia que la carga de trabajo que implica la gestión y el cumplimiento de un plan de igualdad ha recaído en personal interno de la empresa con otras tareas ya asignadas, concibiéndose como una carga adicional a la habitual. Para solventar este contratiempo, es aconsejable valorar la posibilidad de implementar internamente la figura de agente de igualdad, que contribuirá a la integración de la igualdad en la gestión ordinaria de la empresa.

Abordando ya el alcance e impacto que el desarrollo de estos primeros planes ha tenido, se observan avances significativos que sientan las bases para una transformación paulatina pero sostenida.

Así pues, el uso de ofertas de empleo redactadas en lenguaje inclusivo, sin duda ha contribuido a que aumente la recepción de currículums del sexo infrarrepresentado en un 27% de las empresas encuestadas. La lectura de este dato revela que las barreras no son solo lingüísticas, sino estructurales y en muchas ocasiones supraempresariales, vinculadas a la segregación propia del sector y a la existencia de brechas educativas en determinadas profesiones (sanitaria, STEAM,...).

El incremento en la contratación del sexo infrarrepresentado (48%), junto con su presencia en un 53% de las promociones donde hubo vacantes, confirman que las políticas aplicadas están resultando efectivas en los procesos donde existe margen de actuación. Aunque el impacto global en la composición de la plantilla es limitado, pues las empresas analizadas, de manera predominante, disponen de estabilidad en sus plantillas con poca rotación, estas cifras reflejan un compromiso real con la equidad en el desarrollo profesional, que debe consolidarse mediante planes de carrera inclusivos y seguimiento de indicadores de promoción interna.

La inversión efectuada en formación de las plantillas tiene un impacto que trasciende lo meramente laboral para contribuir a generar un cambio sociocultural y romper estereotipos. En este sentido, se aprecia un aumento del uso de permisos por parte de del sexo masculino (paternidad, lactancia, consultas médicas), lo que indica una transformación en los roles tradicionales y una mayor implicación masculina en la corresponsabilidad de los cuidados. Este avance debe seguir potenciándose mediante políticas que visibilicen y normalicen dicha corresponsabilidad, favoreciendo la igualdad real en el ámbito familiar y laboral.

Respecto a la desviación salarial, sólo un 39% de las empresas la encontraron en un estadio previo a la aplicación del plan, estando ya corregida en un 64% tras la aplicación de medidas, lo que demuestra un esfuerzo significativo persistiendo sólo diferencias vinculadas a factores neutros como son la antigüedad o el desempeño del puesto de trabajo. La transparencia y el seguimiento continuo en esta materia serán esenciales para mantener la equidad retributiva por lo que se deberán continuar efectuando auditorías salariales periódicas.

Finalmente, se identificaron áreas críticas como la actualización de los protocolos de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, que muchas empresas han pospuesto para planes futuros.

En síntesis, los resultados reflejan avances tangibles en igualdad, especialmente en áreas como contratación, promoción, formación y corresponsabilidad, aunque persisten retos estructurales que requieren de un mayor esfuerzo y de estrategias innovadoras, colaboración sectorial y liderazgo inclusivo. Para ello, sin duda hay que reforzar el papel crucial que tiene efectuar un correcto diagnóstico de situación con participación activa y conocimiento del sector, que garantice que las acciones que se acuerden sean viables y transformadoras, pues la igualdad no se logra con la adopción de medidas estándar, sino con coherencia y orientándola a la estrategia propia de negocio de cada empresa para que se convierta en un eje transversal de la gestión del talento, la organización del trabajo y la cultura corporativa.

MARCO NORMATIVO (para anexo y bibliografía)

El marco legal que respalda el trabajo de las ADI está conformado por:

- [La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.](#)

Esta ley establece el principio de igualdad como derecho fundamental, promoviendo la adopción de medidas específicas para eliminar cualquier forma de discriminación por razón de sexo. Introduce el deber de las empresas de respetar la igualdad y de adoptar planes de igualdad si superan ciertos umbrales de plantilla.

- [El Real Decreto 901/2020 sobre los planes de igualdad y su registro.](#)

Regula la obligatoriedad, contenidos mínimos y procedimiento de negociación de los planes de igualdad en las empresas, estableciendo su inscripción en el REGCON como paso necesario para su validez jurídica.

- [El Real Decreto 902/2020 sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres.](#)

Establece herramientas para garantizar la transparencia retributiva y combatir la brecha salarial de género. Obliga a las empresas a realizar registros salariales, auditorías retributivas y valoraciones de puestos de trabajo con perspectiva de género.

- [Acuerdo para la creación y regulación de los/las Agentes Delegados/as de Igualdad en la empresa en el Principado de Asturias.](#)

Define el papel de estas figuras como personal técnico especializado en igualdad, encargadas de asesorar, acompañar y evaluar los procesos de implantación y seguimiento de los planes de igualdad en las empresas asturianas.

CONTACTOS



Federación Asturiana de Empresarios

fade@fade.es




Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de Asturias

sgeneral@asturias.ugt.org



Comisiones Obreras de Asturias

infoccoo@asturias.ccoo.es



AGENTES DELEGADAS DE IGUALDAD

¿QUIÉNES SOMOS?

Somos un equipo de composición mixta sindical-empresarial que trabajamos para fomentar el mejor cumplimiento de la normativa en materia de igualdad en el ámbito laboral, en particular para el impulso de los planes de igualdad, protocolos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y la consecución de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

¿QUÉ HACEMOS?

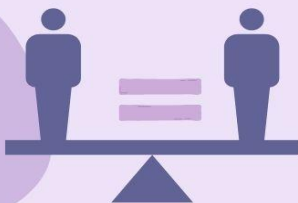
- Asesorar y colaborar con la dirección de la empresa, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, y las personas trabajadoras, en la mejora del cumplimiento de la normativa en igualdad.
- Promover la implantación y cumplimiento de la normativa sobre igualdad en el ámbito laboral, y en concreto del RDL 6/2019 para la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el R. D. 901/2020 que regula los planes de igualdad y su registro, y el R. D. 902/2020 para la igualdad retributiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre igualdad en el ámbito laboral.
- Ejercer una labor de vigilancia y supervisión sobre el cumplimiento de la normativa de igualdad en el ámbito laboral.
- Promover la conformación de entornos laborales como espacios libres de violencia y particularmente, para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Difundir y fomentar las buenas prácticas en materia de igualdad en el ámbito laboral.


¿CÓMO LO HACEMOS?

- Realizando visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y supervisión de las condiciones de trabajo en el ámbito de nuestras competencias en materia de igualdad, garantizando en cualquier caso la confidencialidad de la información obtenida.
- Recomendando la implementación de medidas convenientes y necesarias para evitar las situaciones de desigualdad que eventualmente se puedan dar en los centros de trabajo.
- Difundiendo y promocionando entre las empresas la existencia y el contenido que debe tener un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Informando y asesorando sobre el proceso y las exigencias legales que supone la elaboración y registro de un plan de igualdad, a todas aquellas empresas que, no estando obligadas por norma, quieran elaborar de forma voluntaria su propio plan.
- Poniendo en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, una vez realizada nuestra tarea, cualquier incumplimiento de la normativa en materia de igualdad en el empleo por parte de la empresa, en los términos que se establezcan en el reglamento de funcionamiento de nuestra figura.

OBJETIVO

CONSEGUIR LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES LABORALES.





Actividad subvencionada por el Gobierno del Principado de Asturias con cargo a los fondos recibidos del Ministerio de Igualdad, Secretaría de Estado de Igualdad y para la erradicación de la violencia contra las mujeres.



Infografía campaña divulgativa prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

Protocolo Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Campaña Divulgativa 2025



Es obligación de todas las empresas



Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso sexual

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.



*Incluido en el ámbito digital



Contenido

- Definición, elementos clave y ejemplos.
- Procedimiento de actuación de denuncias claro.
- Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y régimen disciplinario.
- Prevención, sensibilización, información y formación.
- Seguimiento y evaluación.

Principios de los procedimientos de actuación

- Prevención, sensibilización, información y accesibilidad.
- Confidencialidad, respeto a la intimidad y dignidad.
- Presunción de inocencia.
- Prohibición de represalias.
- Diligencia y Celeridad.
- Garantía de derechos y protección social.





Base Legal

- L.O. 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre de planes de igualdad y su registro.
- L.O. 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de libertad sexual.

Agentes Delegadas de Igualdad del Principado de Asturias



Actividad subvencionada por el Gobierno del Principado de Asturias con cargo a los fondos recibidos del Ministerio de Igualdad, Secretaría de Estado de Igualdad y para la erradicación de la violencia contra las mujeres.



Memoria de actividad 2025 Agentes Delegadas de Igualdad

71

ANEXO I - Ficha de recogida de datos planes de igualdad sin registrar

FICHA DE RECOGIDA DE DATOS

INFORMACIÓN									
Fecha visita 2025	00/00/2025			Fecha visita 2024: 00/00/2024			00/00/2023		
Razón Social							CNAE		
							SECTOR		
Dirección							Tlfn		
Plantilla	MUJERES				HOMBRES		TOTAL		
Puestos de decisión ejecutiva	MUJERES			HOMBRES			TOTAL		
Consejos de Administración									
CEO/ Presidencia									
Gerencia/Dirección									
Interlocutor									
Cargo en la empresa									
Convenio de aplicación									
Centros de trabajo	Sólo en Asturias		<input type="checkbox"/>		Resto de provincias		<input type="checkbox"/>		Provincias
Apoyo de Consultora	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	Nombre Consultora						
Plan de igualdad anterior	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	Registro REGCON			<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO		
Requerimientos ITSS	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	Fecha y materia						
PLAN DE IGUALDAD									
ANTECEDENTES									
FASES DEL PROCESO DE NEGOCIACIÓN (Rellenar en función de la fase en la que se encontrasen en la anterior visita)									
PROMOCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN									
Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT)									
Existe RLPT en la empresa	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	En todos los centros de trabajo				<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
Convocada para la visita	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	Asistencia visita				<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
Asistentes y organización									
Motivo de la no asistencia									

LLAMAMIENTO ORGANIZACIONES SINDICALES

Comunicación sindical	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	Certificado representatividad	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
Fecha llamamiento	00/0/202X		Organizaciones convocadas		
Fecha contestación	0/0/202X		Organizaciones participantes		
Observaciones llamamiento					

COMISIÓN NEGOCIADORA

Composición	Elija un elemento.				
Fecha constitución	00/00/2024	Total miembros Comisión			
		Por la parte empresarial			
		Por la parte social			
Acta constitución	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	Actas reuniones	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
Reglamento	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	Formación de los miembros	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
Observaciones CN					

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Fase en la que se encuentra	Elija un elemento.	Aprobado en el seno de la CN	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
-----------------------------	--------------------	------------------------------	-----------------------------	-----------------------------

REGISTRO RETRIBUTIVO

ANTECEDENTES					
ESTADO REGISTRO RETRIBUTIVO	Elija un elemento.				
Registro retributivo vigente	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	Consulta Previa 10 días RLPT	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
Aceso RLPT	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	Existe desviación 25% en total retribuciones empresa	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
Desviación relacionada con el sexo	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	Justificación		
Herramienta IR	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	Observaciones Herramienta		
Observaciones registro					

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

ANTECEDENTES					
--------------	--	--	--	--	--

ESTADO AUDITORÍA	Elija un elemento.									
Efectuada Valoración de Puestos de Trabajo	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	Herramienta VPT	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO					
Observaciones Herramienta			Sistema empleado para Valoración							
Auditoría finalizada	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	Periodo analizado							
Plan de medidas correctoras										
Observaciones auditoría										
DISEÑO Y ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD										
Fase en la que se encuentra	Elija un elemento.									
Contenido mínimo del plan	Determinación de las partes		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	Ámbito persona/territorial/temporal		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO		
Informe diagnóstico	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	Resultados AR		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	Definición y objetivos		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
Descripción medidas y plazos	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	Medios y recursos		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	Calendario		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
Seguimiento y revisión	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	Comisión Seguimiento		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	Procedimiento modificación y resolución conflictos		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
Incidencias y/o dificultades:										
PI acordado	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	REGCON		Elija un elemento.					
ESTADO PLAN IGUALDAD	Elija un elemento.									
Fase de elaboración del plan	Elija una fase									
Observaciones generales plan										
MEDIDAS Y PROTOCOLOS DE PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO										
ANTECEDENTES										
ESTADO PROTOCOLO	Elija un elemento.									
Existencia de medidas preventivas	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	Sensibilizada y ofrecida formación a la plantilla		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO				
Procedimiento de actuación ante denuncia	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	Difundido entre la plantilla		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO				
Canal de difusión			Formulario denuncia		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO				
Canal de denuncia			Instrucción de la denuncia		Elija un elemento.					
Plazo resolución			Seguimiento		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO				

DUDAS O CONSULTAS

ANEXO II - Ficha de recogida de datos planes de igualdad registrados en el 2021

RECOGIDA DATOS SEGUIMIENTO PLAN IGUALDAD 2021							
INFORMACIÓN GENERAL							
Denominación empresa							
Dirección							
CIF		Fecha visita	Haga clic aquí o pulse para escribir una fecha.				
Sector		Interlocutor/a					
Plantilla	Plan Igualdad	Mujeres		Hombres		Total	
	Actual	Mujeres		Hombres		Total	
COMISIÓN DE SEGUIMIENTO							
Composición	P. empresarial		P. social				
Frecuencia de reuniones	Elija un elemento.		Actas de Seguimiento	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No			
DIFUSIÓN Y CONOCIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD							
¿Se ha difundido el plan entre la plantilla?		<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No					
Medio de difusión empleado							
EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN							
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN							
INCLUIDAS		EJECUTADAS		PENDIENTES			
¿Cuál?							
Motivo no ejecutada							
De cara a un futuro plan ¿las mantendríaís? O ¿las cambiaríaís?				<input type="checkbox"/> mantener <input type="checkbox"/> cambiar			
¿Cuál?							
¿Se ha producido un aumento en la recepción de C.V del sexo menos representado?				<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No			
¿Ha aumentado el porcentaje en la plantilla del sexo infrarrepresentado?				<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No			
OBSERVACIONES:							
FORMACIÓN							
INCLUIDAS		EJECUTADAS		PENDIENTES			
¿Cuál?							
Motivo no ejecutada							
De cara a un futuro plan ¿las mantendríaís? O ¿las cambiaríaís?				<input type="checkbox"/> mantener <input type="checkbox"/> cambiar			
¿Cuál?							
La formación ¿cómo ha sido?				<input type="checkbox"/> Obligatoria <input type="checkbox"/> Voluntaria			
¿Porcentaje de participación de la plantilla?				Elija un elemento.			
Modalidad de impartición				Elija un elemento.			
Personal encargado de la formación				Elija un elemento.			
OBSERVACIONES:							
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL							

INCLUIDAS	EJECUTADAS	PENDIENTES
¿Cuál?		
Motivo no ejecutada		
De cara a un futuro plan ¿las mantendríaís? O ¿las cambiaríaís?	<input type="checkbox"/> mantener <input type="checkbox"/> cambiar	
¿Cuál?		
¿Han tenido que realizar ajustes en la clasificación profesional para su adecuación a la VPT?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	
OBSERVACIONES:		
PROMOCIÓN PROFESIONAL		
INCLUIDAS	EJECUTADAS	PENDIENTES
¿Cuál?		
Motivo no ejecutada		
De cara a un futuro plan ¿las mantendríaís? O ¿las cambiaríaís?	<input type="checkbox"/> mantener <input type="checkbox"/> cambiar	
¿Cuál?		
¿Se han producido vacantes de promoción?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	
¿Habéis promocionado al sexo infrarrepresentado?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	
OBSERVACIONES:		
CONDICIONES DE TRABAJO		
INCLUIDAS	EJECUTADAS	PENDIENTES
¿Cuál?		
Motivo no ejecutada		
De cara a un futuro plan ¿las mantendríaís? O ¿las cambiaríaís?	<input type="checkbox"/> mantener <input type="checkbox"/> cambiar	
¿Cuál?		
OBSERVACIONES:		
CORRESPONSABILIDAD		
INCLUIDAS	EJECUTADAS	PENDIENTES
¿Cuál?		
Motivo no ejecutada		
De cara a un futuro plan ¿las mantendríaís? O ¿las cambiaríaís?	<input type="checkbox"/> mantener <input type="checkbox"/> cambiar	
¿Cuál?		
¿Ha aumentado el uso de permisos y licencias por el sexo masculino?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	
OBSERVACIONES:		
RETRIBUCIONES		
INCLUIDAS	EJECUTADAS	PENDIENTES
¿Cuál?		
Motivo no ejecutada		
De cara a un futuro plan ¿las mantendríaís? O ¿las cambiaríaís?	<input type="checkbox"/> mantener <input type="checkbox"/> cambiar	
¿Cuál?		
En el diagnóstico de su plan ¿encontraron desviación salarial entre sexos?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	

¿Se ha corregido dicha desviación?		<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	
OBSERVACIONES:			
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO			
INCLUIDAS		EJECUTADAS	PENDIENTES
¿Cuál?			
Motivo no ejecutada			
De cara a un futuro plan ¿las mantendríaís? O ¿las cambiaríaís?		<input type="checkbox"/> mantener	<input type="checkbox"/> cambiar
¿Cuál?			
¿Vuestro protocolo tiene incorporado el acoso contra la integridad moral y el digital?		<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	
OBSERVACIONES:			
SALUD LABORAL			
INCLUIDAS		EJECUTADAS	PENDIENTES
¿Cuál?			
Motivo no ejecutada			
De cara a un futuro plan ¿las mantendríaís? O ¿las cambiaríaís?		<input type="checkbox"/> mantener	<input type="checkbox"/> cambiar
¿Cuál?			
OBSERVACIONES:			
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA			
INCLUIDAS		EJECUTADAS	PENDIENTES
¿Cuál?			
Motivo no ejecutada			
De cara a un futuro plan ¿las mantendríaís? O ¿las cambiaríaís?		<input type="checkbox"/> mantener	<input type="checkbox"/> cambiar
¿Cuál?			
¿Están colaborando con alguna entidad para fomentar la visibilidad femenina en la empresa?		<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	
OBSERVACIONES:			
COMUNICACIÓN			
INCLUIDAS		EJECUTADAS	PENDIENTES
¿Cuál?			
Motivo no ejecutada			
De cara a un futuro plan ¿las mantendríaís? O ¿las cambiaríaís?		<input type="checkbox"/> mantener	<input type="checkbox"/> cambiar
¿Cuál?			
¿Han percibido un cambio en el uso del lenguaje en sus comunicaciones internas?		<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	
VIOLENCIA DE GÉNERO			
INCLUIDAS		EJECUTADAS	PENDIENTES
¿Cuál?			

Motivo no ejecutada			
De cara a un futuro plan ¿las mantendríais? O ¿las cambiaríais?		<input type="checkbox"/> mantener	<input type="checkbox"/> cambiar
¿Cuál?			
¿Están colaborando con alguna entidad para fomentar la incorporación laboral de?		<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
OBSERVACIONES:			
IGUALDAD			
INCLUIDAS		EJECUTADAS	PENDIENTES
¿Cuál?			
Motivo no ejecutada			
De cara a un futuro plan ¿las mantendríais? O ¿las cambiaríais?		<input type="checkbox"/> mantener	<input type="checkbox"/> cambiar
¿Cuál?			
¿cree que es necesario la figura de un agente de igualdad?		<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
¿se ha asumido con personal interno o externo?		<input type="checkbox"/> Externo <input type="checkbox"/> Interno	
¿qué ventajas cree que les aportará el distintivo de marca en excelencia en Igualdad)			
OBSERVACIONES FINALES			
¿Os habéis encontrado dificultades para llevar a cabo la implantación?		<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
¿Cuáles?			
De todas las medidas que habéis incluido en vuestro plan ¿cuál creéis que está resultando más efectiva para el fomento de la igualdad en la empresa?			
¿Habéis comenzado ya con los trabajos para la elaboración del nuevo plan?		<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No