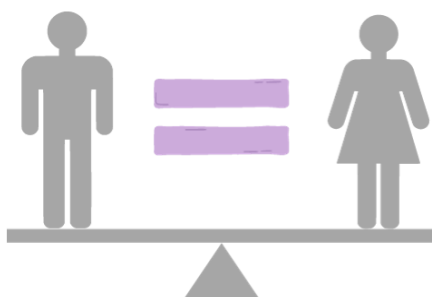


23



AGENTES DELEGADAS
DE IGUALDAD

Memoria

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
La igualdad efectiva en el ámbito laboral	3
PERSONAS IMPLICADAS Y RECURSOS	4
Agentes Delegadas/os de Igualdad	4
Competencias y Facultades	5
Equipos	6
Medios Materiales	6
Reuniones de Coordinación	6
Comisión de Aplicación, Interpretación y Seguimiento	7
OBJETIVOS GENERALES	8
PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN	9
Recogida de datos	9
CRITERIOS	10
Valoración de Empresas	10
Plan de Igualdad	10
Registro Retributivo	12
Auditoría Retributiva	12
Medidas y Protocolos de Prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo	13
REGCON	14
SELECCIÓN DE EMPRESAS	15
ANÁLISIS SITUACIÓN ACTUAL	16
SITUACIÓN INICIAL	16
RESULTADOS VISITAS 2023	22
CONCLUSIONES	32
ANEXOS	36
CONTACTO	46

INTRODUCCIÓN

La igualdad efectiva en el ámbito laboral

Las y los Agentes Delegadas/os de Igualdad (en adelante ADIs), surgen como un instrumento para fomentar el mejor cumplimiento de la normativa sobre igualdad en el ámbito laboral. Su misión es acompañar en la puesta en marcha y desarrollo de los planes de igualdad en las empresas asturianas, así como de los protocolos de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

Es una figura de ámbito territorial pionera en España. Su puesta en marcha tuvo como marco la concertación social “Concertación para la Recuperación de Asturias” (CREA), para el periodo 2020-2021 que recoge, dentro de las medidas en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres, contribuir a identificar y reducir la brecha salarial. Este pacto se prorrogó en un nuevo Acuerdo de concertación para el periodo 2022-2023.

Para regular esta figura se procedió a la firma del Acuerdo Interprofesional para la Creación y regulación de las y los Agentes Delegadas/os de Igualdad en el Principado de Asturias, y a su inscripción, junto a su Reglamento de funcionamiento, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos del Principado de Asturias, por parte de la Federación Asturiana de Empresarios y los sindicatos Comisiones Obreras de Asturias y Unión General de Trabajadores y Trabajadoras de Asturias. El Acuerdo se publicó en el BOPA número 41, de 1 de marzo de 2022.

PERSONAS IMPLICADAS Y RECURSOS

Agentes Delegadas/os de Igualdad

Las/os ADI desarrollan siempre sus funciones y competencias en equipos de composición mixta empresarial-sindical, estando formado cada equipo por una persona de FADE y otra de las organizaciones sindicales más representativas, CCOO y UGT. En 2023 se han constituido dos equipos.

En base a su finalidad, las/os ADI tienen como competencias:

- Asesorar y colaborar con la dirección de la empresa, la representación legal de las personas trabajadoras, y de toda la plantilla, en la mejora de las condiciones de igualdad en el ámbito laboral.
- Promover la implantación y cumplimiento de la normativa sobre igualdad en el ámbito laboral, y en concreto del Real Decreto 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Promover y fomentar la cooperación de las personas 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 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.

Competencias y Facultades

Para el desarrollo de estas competencias, las/los ADI 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 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.
- 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

Dado su carácter paritario, los equipos de Agentes de Igualdad han estado formados en el año 2023 por las siguientes personas:

Lilian Cancelo Cabo FADE

Antona Luengo Sánchez CCOO - Hasta septiembre de 2023

Francisca M.^a Santiago Urdiales CCOO - Desde octubre de 2023

Verónica Mancebo Álvarez FADE

María Teresa Del Moral Menéndez UGT

Medios Materiales

Las Agentes 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 CCOO en Oviedo hasta el 30 de junio, y a partir del 1 de julio a las instalaciones de FADE en Oviedo, al ostentar ambas organizaciones la secretaría técnica del proyecto por espacio de 6 meses consecutivamente.

Reuniones de Coordinación

Los dos equipos de ADI 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/los Agentes Delegadas/os 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 designados por la Federación Asturiana de Empresarios (FADE), uno por Comisiones Obreras de Asturias (CCOO) y uno por la Unión General de Trabajadores y Trabajadoras de Asturias (UGT).

- FADE: Leticia Bilbao Cuesta e Ignacio García López.
- CCOO: Úrsula Szalata Mier y Ana María Rodríguez Fernández (suplente).
- UGT: Noelia Agüera Corrales y Ana Isabel García Roza (suplente).

Durante el año 2023, la comisión se ha reunido en 11 ocasiones con el fin de realizar el seguimiento y control de las actividades llevadas a cabo por las Agentes Delegadas de Igualdad.

**La figura de las/los
Agentes de Igualdad
está creada y regulada
en el BOPA de 1 de
marzo de 2022**

OBJETIVOS GENERALES

Sensibilización

Informar, acompañar y divulgar la implantación y el cumplimiento de la normativa sobre igualdad en el ámbito laboral.

Asesoramiento

Contribuir a solventar los problemas de aplicabilidad en el cumplimiento de plazos de depósito de registro de planes de igualdad.

Compromiso

Avanzar en la transparencia retributiva y en la eliminación de la brecha salarial entre mujeres y hombres.

Orientación

Actuar como agentes facilitadores de las empresas y de la representación legal de las personas trabajadoras, cuando se detecten deficiencias o incumplimientos por falta de información, fomentando la ejecución de los planes y normativa de igualdad.

Acompañamiento

Acompañar en la puesta en marcha y desarrollo de los planes de igualdad, así como de los protocolos de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

Las Agentes Delegadas de Igualdad establecen un primer contacto telefónico con la empresa con el objetivo de presentar la figura a la persona que la empresa haya designado como interlocutora en materia de igualdad.

Una vez establecida esa primera vía de comunicación, se envía por correo electrónico una carta de presentación donde se informa tanto de las funciones y competencias de las Agentes, como de la metodología que se va a utilizar el día de la visita para que la información esté disponible. Así mismo, se adjunta una infografía-folleto de divulgación de la figura (ver Anexos 1 y 2).

Recogida de datos

Durante las visitas a las empresas, las Agentes proceden a chequear y verificar los trabajos que se están desarrollando y comprueban que el procedimiento que se está llevando a cabo es 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 esta información se cumplimenta una ficha de recogida de datos. En este sentido, durante el año 2023, se ha trabajado con un modelo que recogía más ítems que el utilizado el año anterior, ampliando cada uno de los apartados para poder ofrecer información más detallada y nuevas casuísticas, fruto de la experiencia recogida a lo largo de las visitas (Anexo 3.1). Por otro lado, también se revisó la ficha de recogida de datos utilizada con las empresas a las que se hace seguimiento (Anexo 3.2).

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. Ambos documentos informativos se envían a la empresa a lo largo de la semana de la visita.

CRITERIOS

Valoración de Empresas

Tanto la ficha de recogida de datos como los informes 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. Al igual que se ha hecho con los formularios de recogida de datos, durante este año también se ha trabajado en los criterios, desarrollando de manera concreta cada uno de los estados en los que se encuentran los siguientes apartados:

Plan de Igualdad

En este apartado se recoge si la empresa objeto de la visita cuenta o no con un Plan de Igualdad. Dentro de la existencia de este, se valora el estado del Plan, según el grado de cumplimiento de la normativa, calificando su situación como pendiente, en curso o completado. Así mismo, se determina en qué punto se encuentra el plan de igualdad dentro de su fase de elaboración.

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 hecho llamamiento a los sindicatos más representativos y/o a los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa. Estos pueden no haber contestado, haber respondido que participarán, pero sin designar a las personas correspondientes, o haber designado ya a los miembros 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.*
- Seguimiento y evaluación
 - *Ya ha habido alguna reunión de la comisión de seguimiento y evaluación de las medidas puestas en marcha.*
- Revisión o modificación
 - *Por el calendario marcado en el plan, la comisión de seguimiento ya está evaluando las medidas o la comisión negociadora ya está revisando el plan por caducidad.*

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 y 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. 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 recabando datos.*

COMPLETADO

- *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 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 y además está difundido entre la plantilla.*

REGCON

REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

Los Planes de Igualdad son objeto de inscripción obligatoria en registro público que permite el acceso general al contenido de los Planes y que está regulado 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 su centro o centros de trabajo, cualesquiera que sean, dentro del Principado de Asturias, su Plan de Igualdad será registrado en el REGCON autonómico. Sin embargo, con que uno solo de sus centros de trabajo esté ubicado fuera del territorio autonómico, en este caso el Principado de Asturias, el Plan de Igualdad de dicha empresa será registrado 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.
- **PUBLICADO:** el Plan ha sido revisado por la Autoridad Laboral competente y cumple con el control de legalidad efectuado por la Autoridad Laboral y 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.

SELECCIÓN DE EMPRESAS

El periodo efectivo de visitas a empresas durante esta campaña 2023, abarcó desde el 8 de marzo al 14 de diciembre, teniendo en cuenta que la actividad de las Agentes Delegadas de Igualdad se inició el 23 de enero de 2023.

Durante el mes de febrero las ADIs hicieron una labor de revisión de procedimientos, criterios, así como un cribado de empresas de los listados facilitados por la Comisión de Aplicación, Interpretación y Seguimiento por no cumplir con los requisitos para ser visitadas (menos de 50 personas trabajadoras, empresas públicas, etc.).

Para la selección de las empresas a visitar se aplicaron los siguientes criterios:

- Empresas con 50 o más personas trabajadoras en la plantilla, que desde el 7 de marzo de 2022 tienen la obligación de disponer de un plan de igualdad, con independencia de que en un momento posterior hubiera bajado el número de personas trabajadoras.
- Como criterio general se incluyeron todos los sectores de actividad con el requisito de tener, al menos, un centro de trabajo en nuestra comunidad autónoma con 50 personas trabajadoras, con independencia del lugar de su domicilio social.
- Empresas sin plan de igualdad registrado.

Como resultado de la aplicación de estos criterios se obtuvieron un total de 298 empresas a visitar.

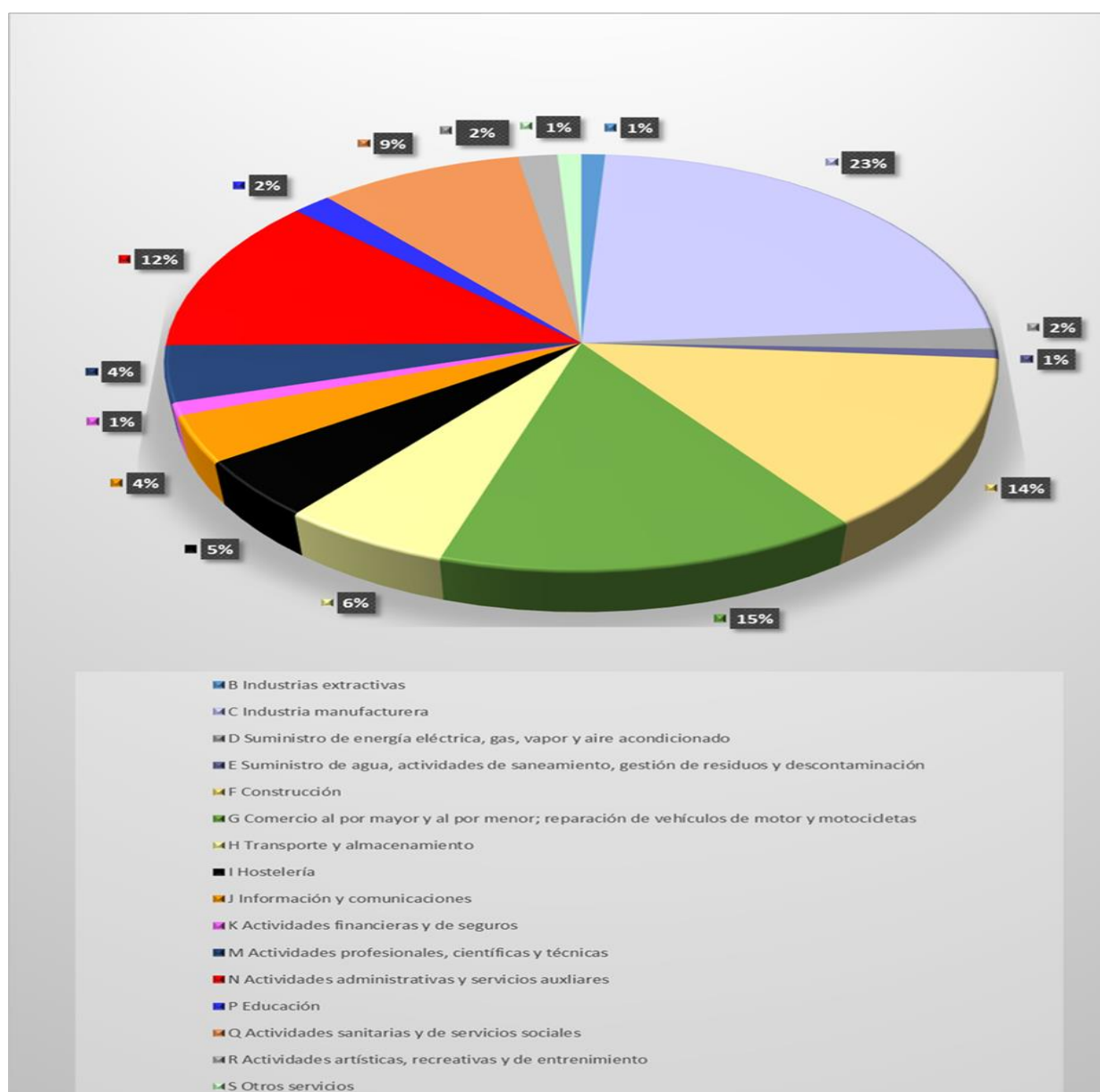
ANÁLISIS SITUACIÓN ACTUAL

SITUACIÓN INICIAL

A continuación, se expone de manera muy breve, la situación relativa a las 298 organizaciones que constituyeron el universo muestral de empresas sobre las que serían realizadas las visitas por parte de las Agentes de Igualdad durante 2023.

Los datos que a continuación se muestran corresponden a la situación de dichas empresas a fecha de realización de esta memoria (15 de diciembre de 2023).

EMPRESAS POR SECTOR DE ACTIVIDAD OBLIGADAS A TENER PLAN DE IGUALDAD.



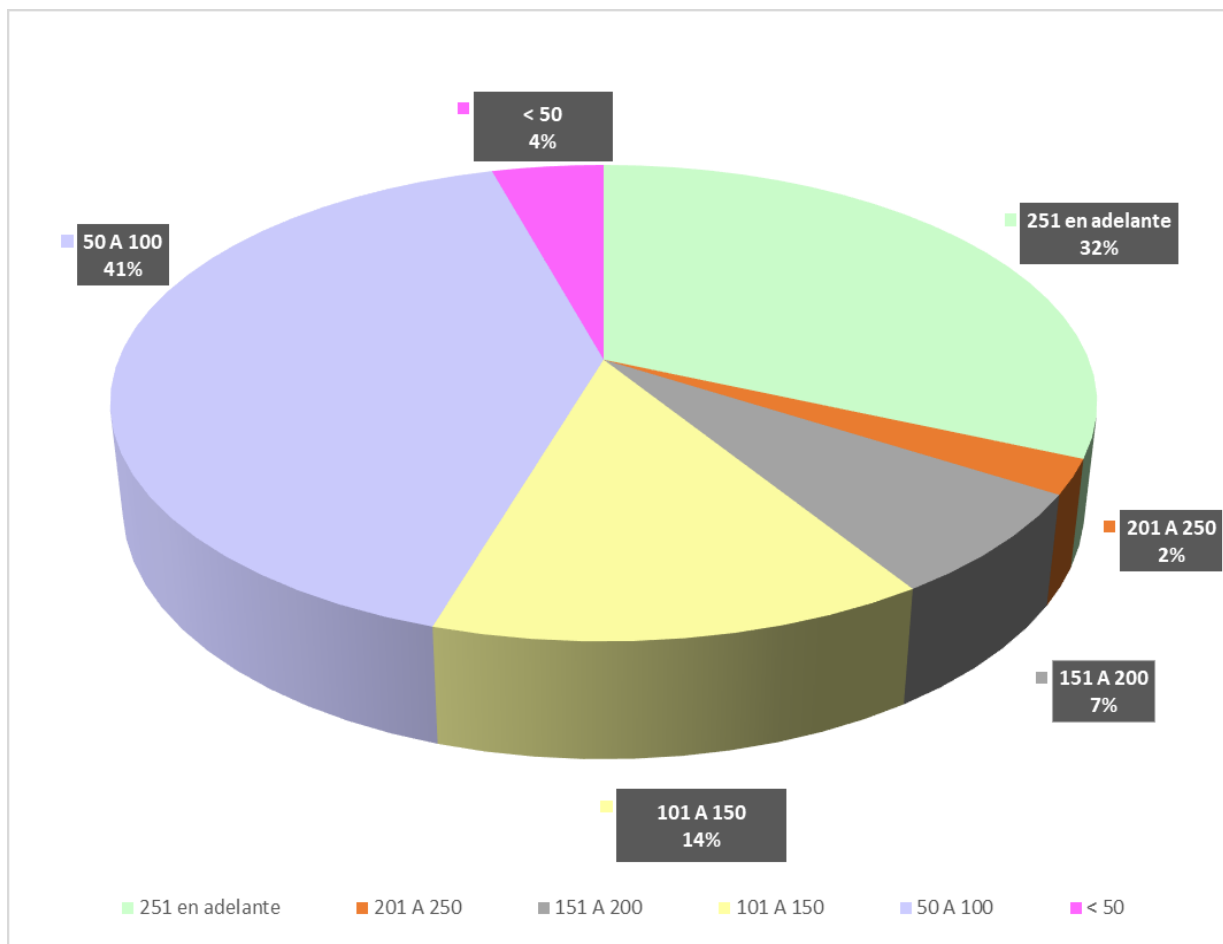
*298 empresas analizadas.

23% INDUSTRIA MANUFACTURERA (engloba, entre otras, industria de alimentación, textil, maderera, química, metalúrgica, fabricación de productos informáticos y electrónicos, maquinaria, vehículos a motor, construcción de barcos, instrumentos y suministros médicos.)

15% COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR.

14% CONSTRUCCIÓN.

EMPRESAS POR TAMAÑO DE PLANTILLA.

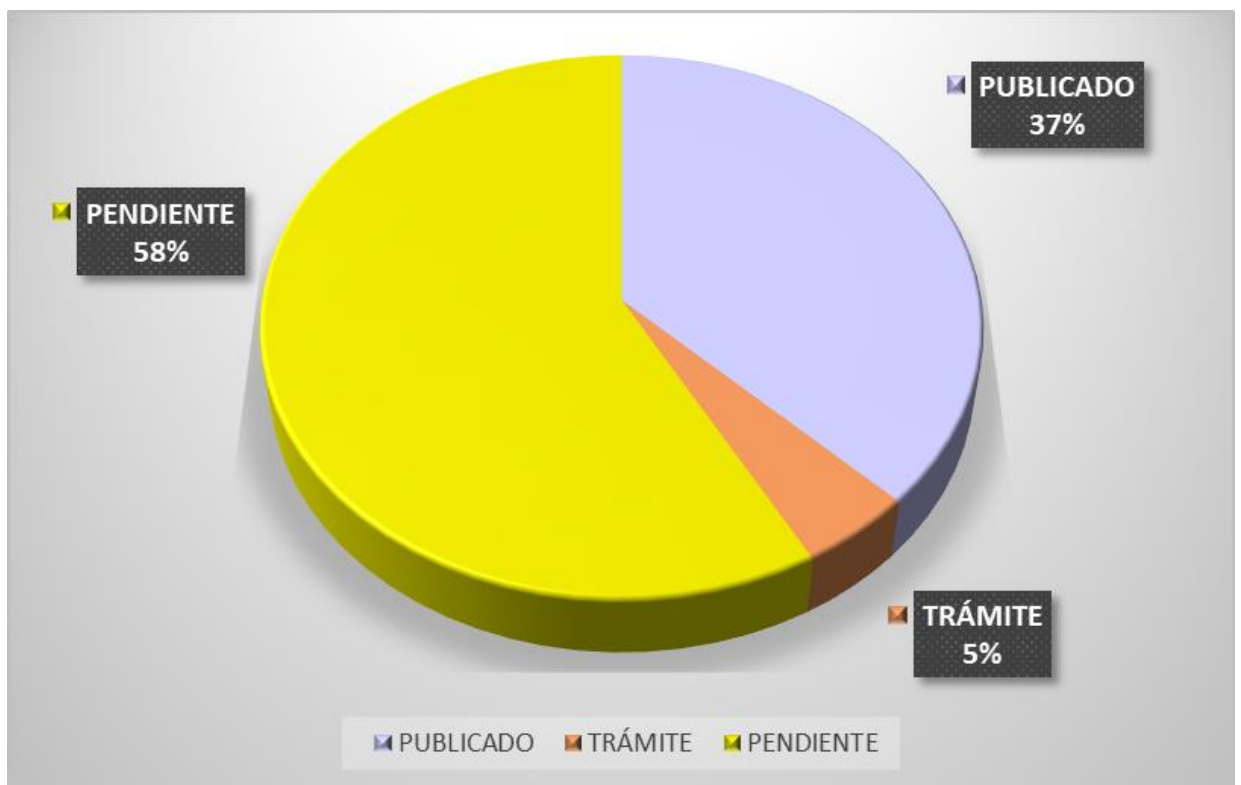


*298 empresas analizadas

El 68% de las empresas de la muestra son pequeñas y medianas empresas (entre 50 y 250 personas trabajadoras en plantilla).

Un 4% de empresas no alcanzaban las 50 personas trabajadoras (pero las tuvieron a 7/03/2022).

ESTADO PLANES DE IGUALDAD EN ASTURIAS

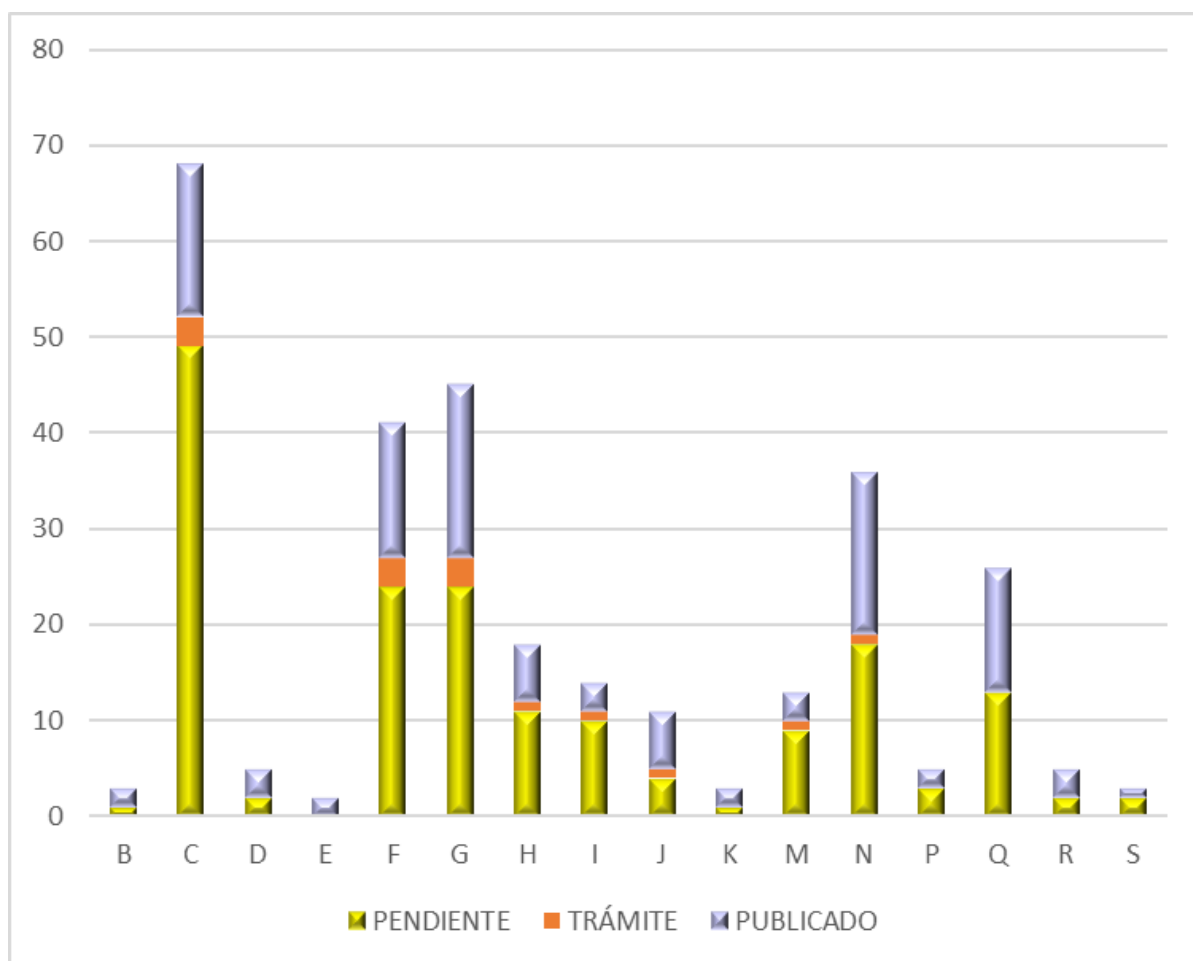


*298 empresas analizadas

El 58% de las empresas se encontraban inmersas en procesos de negociación y elaboración de sus planes de igualdad.

El 42% ya tenían su plan de igualdad en trámite de publicación o publicado en el REGCON correspondiente.

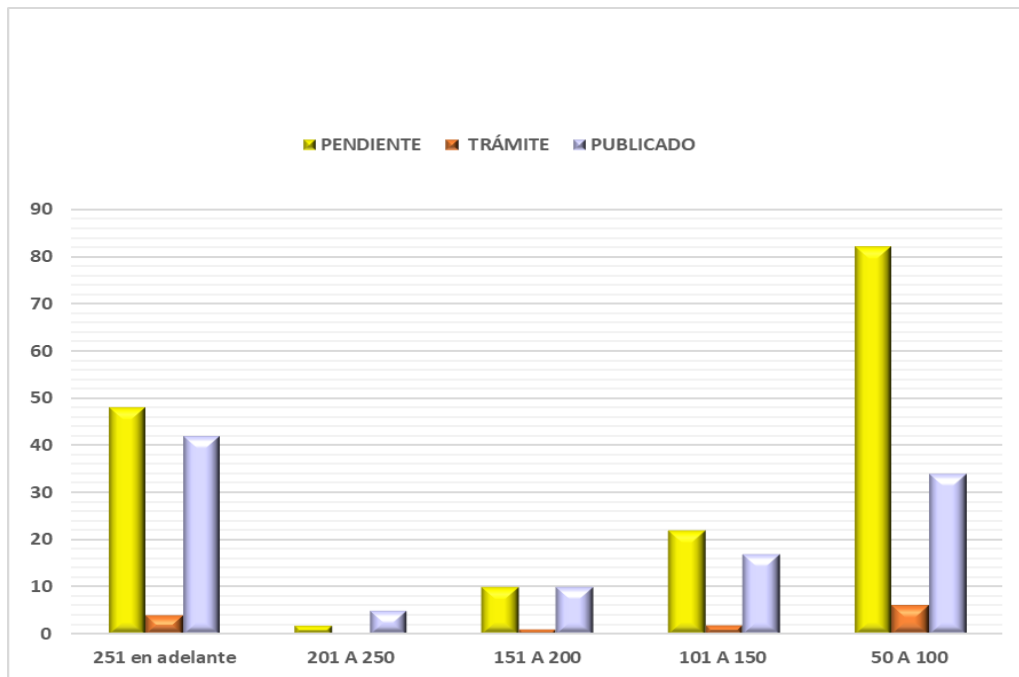
ESTADO PLANES DE IGUALDAD POR SECTOR DE ACTIVIDAD



*298 empresas analizadas (datos de la gráfica en términos absolutos)

El sector de la industria manufacturera (C) es el que presenta mayor porcentaje (72%) de procesos de negociación de planes de igualdad abiertos.

PLANES DE IGUALDAD POR NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS

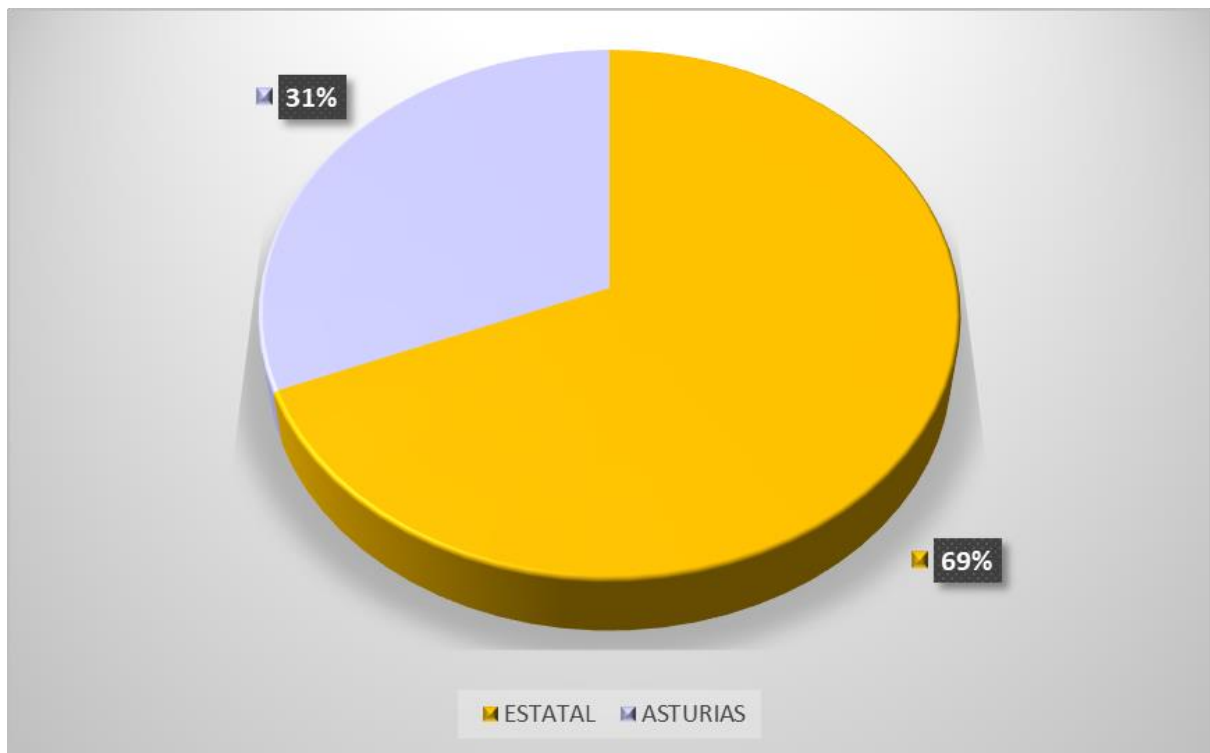


*298 empresas analizadas (datos de la gráfica en términos absolutos)

El 49%

DE LAS EMPRESAS DE MÁS DE 250 PERSONAS EN PLANTILLA
YA CUENTAN CON SUS PLANES DE IGUALDAD
REGISTRADOS.

PLANES DE IGUALDAD REGISTRADOS EN EL REGCON ESTATAL Y AUTONÓMICO



*125 empresas analizadas, que registraron sus planes de igualdad entre el 15 de diciembre de 2022 y el 15 de diciembre de 2023

EL **69%** DE LOS PLANES REGISTRADOS SE INSCRIBIERON EN EL REGCON ESTATAL AL TENER AL MENOS UN CENTRO DE TRABAJO FUERA DE ASTURIAS

RESULTADOS VISITAS 2023

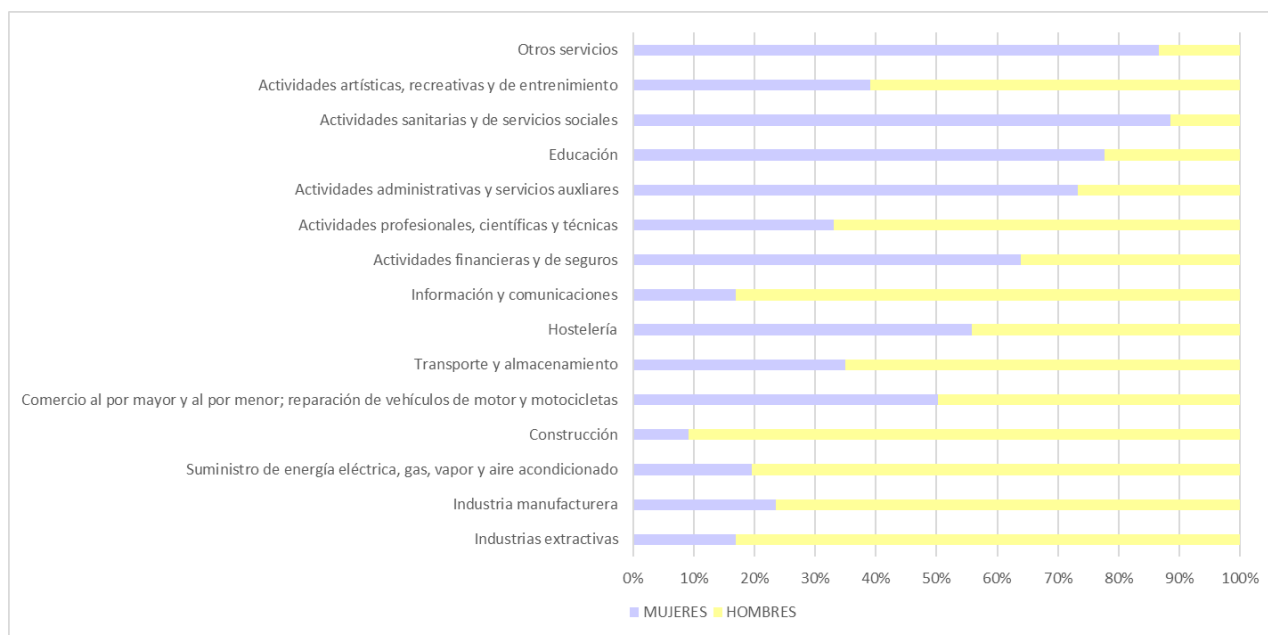
De las 298 empresas de las que se partía inicialmente, han sido visitadas un total de 170, debido a que 108 de ellas ya contaban con Plan de Igualdad en trámite y/o publicado en el momento de la visita de las Agentes, quedando de inmediato excluidas.

Por otro lado, en otras 20 empresas, se ha aplazado la visita por encontrarse coyunturas especiales que no aconsejaban su visita en ese momento.

Los resultados que se muestran a continuación corresponden a las **170 empresas visitadas en 2023.**

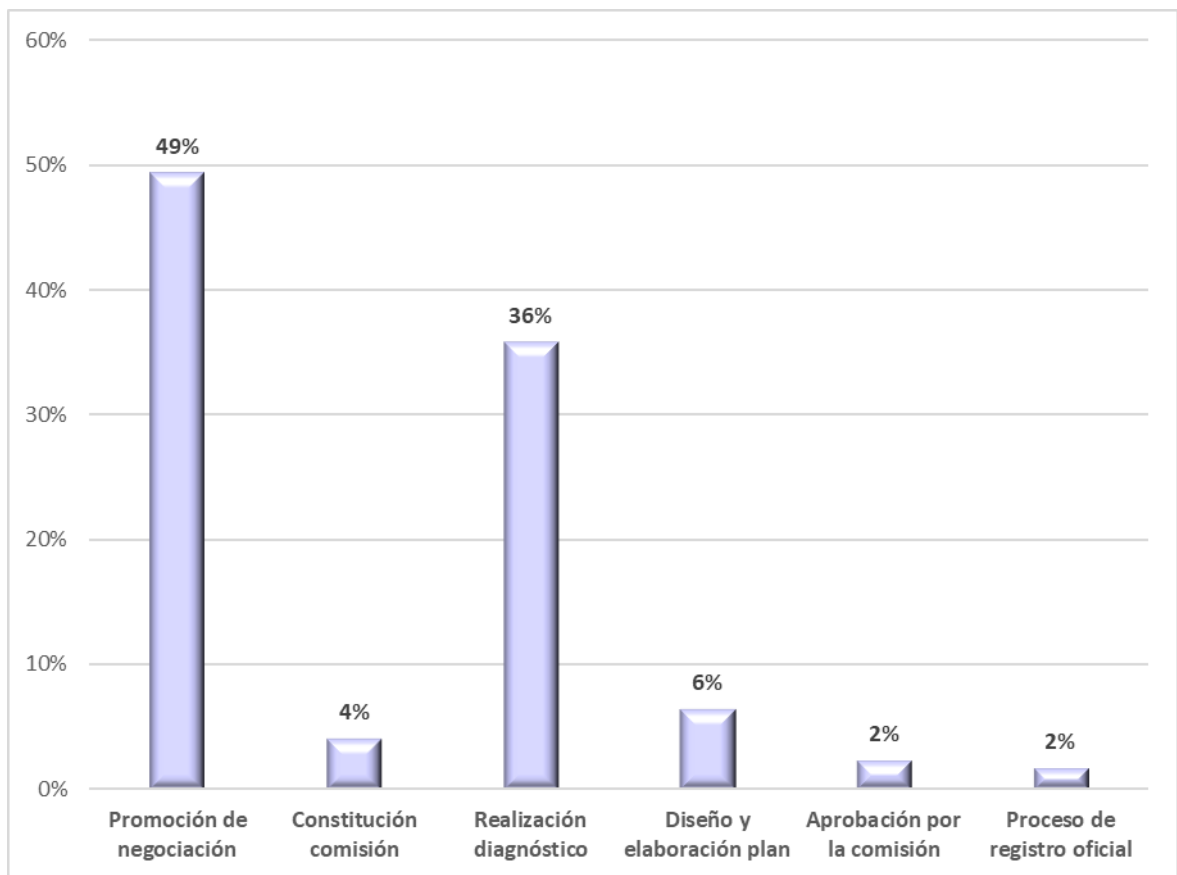
SECTORES VISITADOS. DESAGREGACIÓN POR SEXO.

La siguiente gráfica muestra el % de personas trabajadoras en el total de empresas visitadas por sector y por sexo.



*170 empresas analizadas

FASES EN LAS QUE SE ENCUENTRAN LOS PLANES DE IGUALDAD.



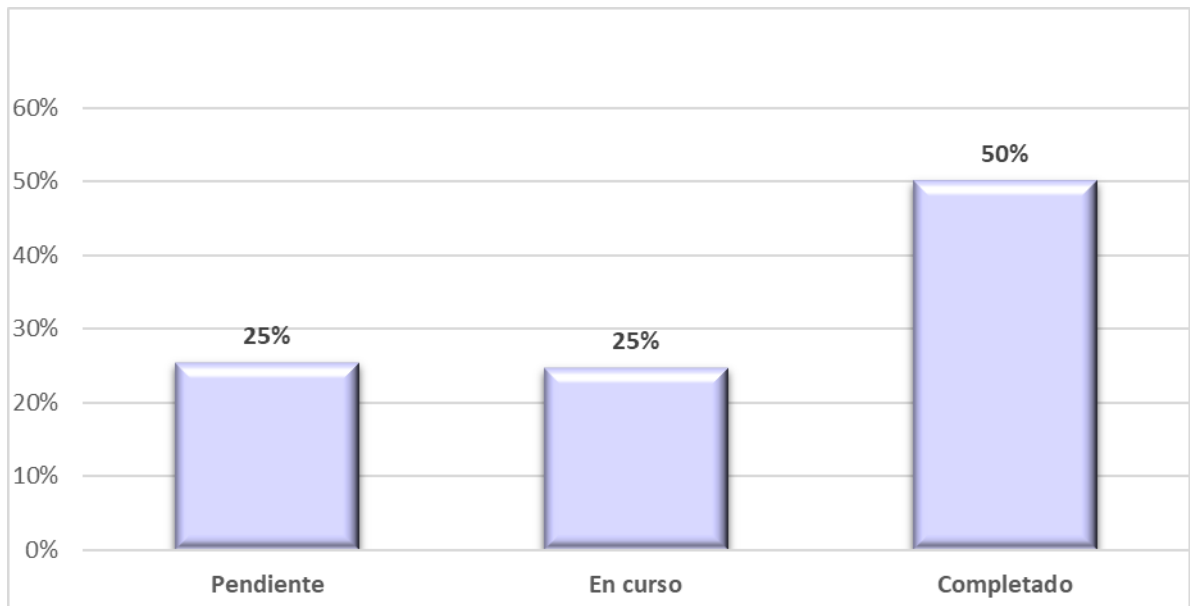
*170 empresas visitadas

El 49% de las empresas visitadas se encontraban en fase de promoción de la negociación y un 36% estaban realizando o negociando el informe diagnóstico de situación.

El 49%

DE LAS EMPRESAS VISITADAS POR PRIMERA VEZ
EN 2023 SE ENCONTRABAN EN FASE DE
PROMOCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN ESPERANDO
CONSTITUIR SUS COMISIONES NEGOCIADORAS

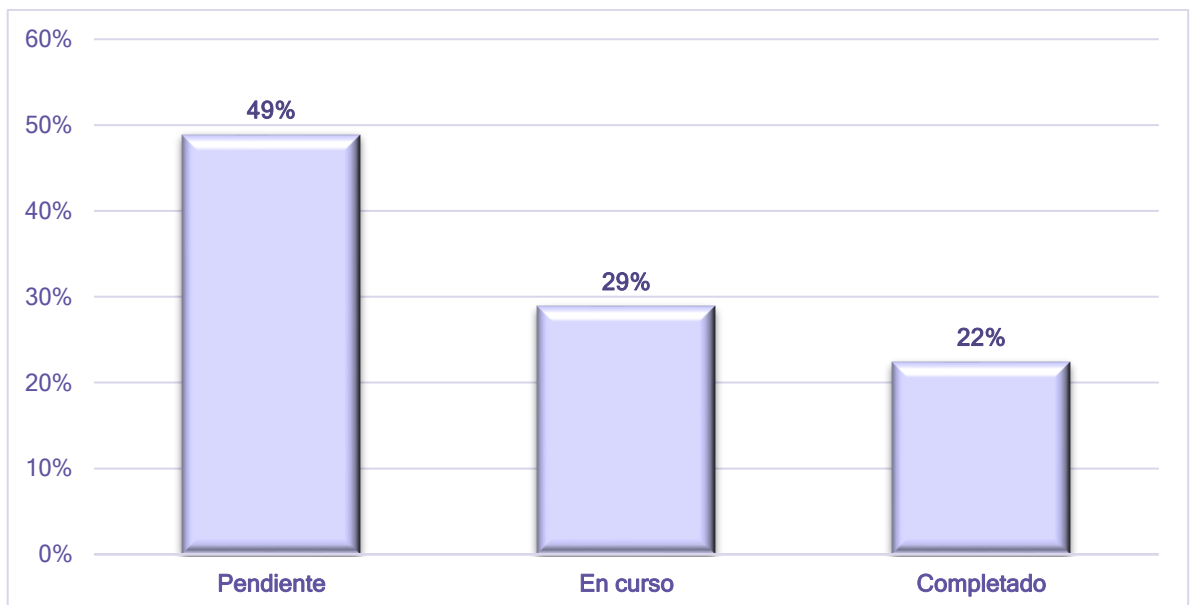
ESTADO DEL REGISTRO RETRIBUTIVO.



*170 empresas visitadas

El 75% de las empresas visitadas en 2023 disponían o estaban actualizando los datos del registro retributivo.

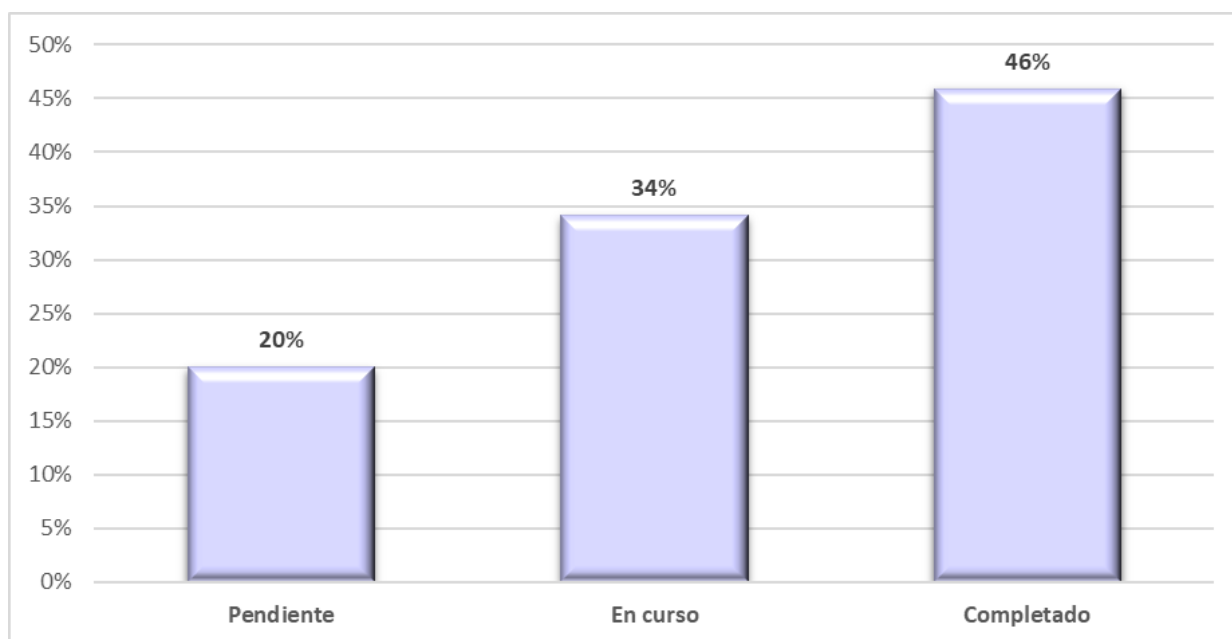
ESTADO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.



*170 empresas visitadas

El 51 % de las empresas visitadas en 2023 ya habían comenzado o incluso finalizado la auditoría retributiva.

MEDIDAS Y PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.



*170 empresas visitadas

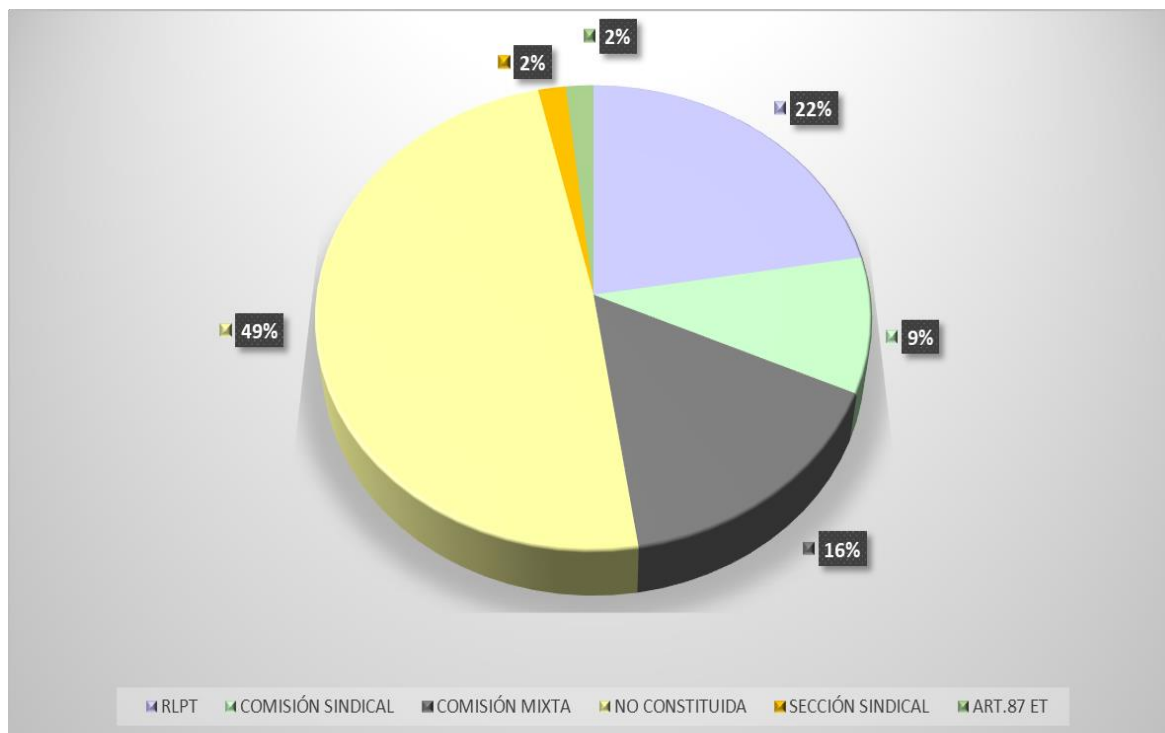
Sólo un 20% de las empresas visitadas en 2023 no contaban con medidas y protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

COMISIÓN NEGOCIADORA

Los planes de igualdad deben ser objeto de negociación en el seno de una comisión negociadora creada al efecto formada 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 la situación:

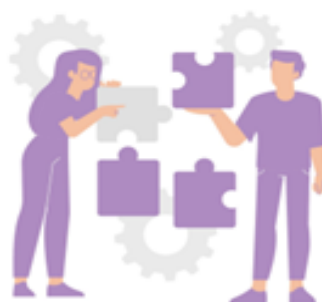
- Con carácter general si existe Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) serán éstos quienes negocien, o si las hubiese, las Secciones Sindicales (que sumen la mayoría de los miembros del Comité) cuando éstas lo acuerden. Se denominan Comisión RLPT o SECCIÓN SINDICAL según proceda.
- 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 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 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.

COMPOSICIÓN DE LA PARTE SOCIAL DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA



*170 empresas visitadas

Un 49% de las empresas visitadas tienen aún sus comisiones negociadoras sin constituir.

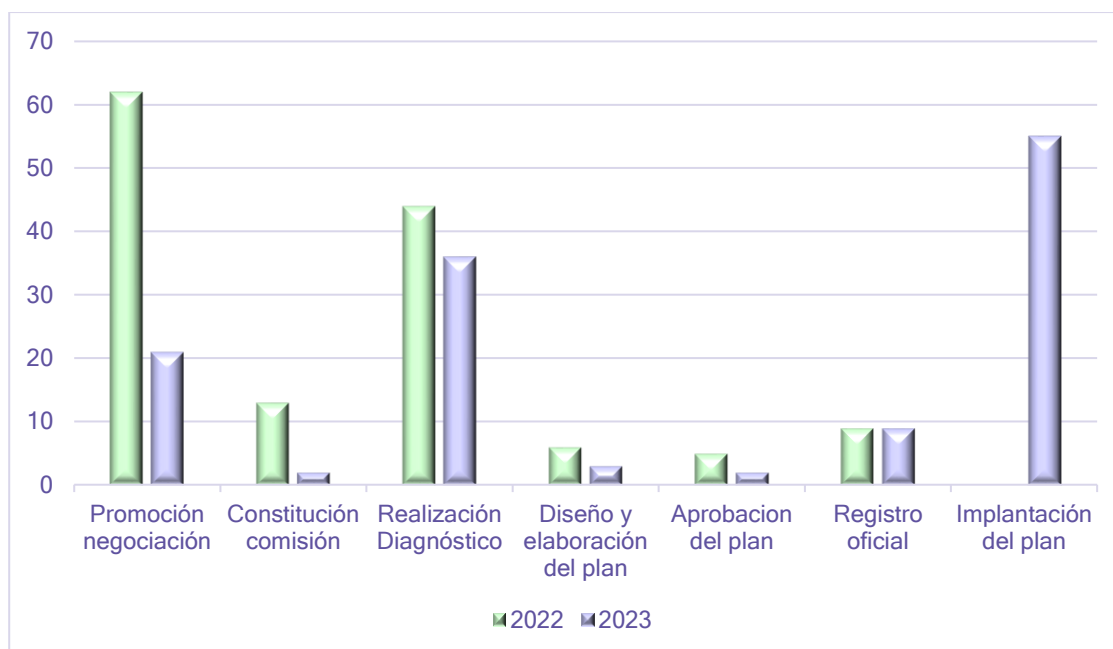


EVOLUCIÓN EMPRESAS DE SEGUIMIENTO

En este apartado se recoge la información relativa al estado (a fecha de realización de la memoria) de las empresas que habiendo sido visitadas en 2022 se pudo llevar a cabo su seguimiento en el año 2023. Por ello, los datos recogidos en las gráficas inferiores corresponden a un total de **140 empresas visitadas en el año 2022**, y a **128 empresas en 2023**, de las que se conoce su estado al finalizar el año.

En cada una de las gráficas se incluye el estado de los mismos ítems en ambos años. Tal y como se puede comprobar, la evolución general es claramente positiva.

ESTADO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

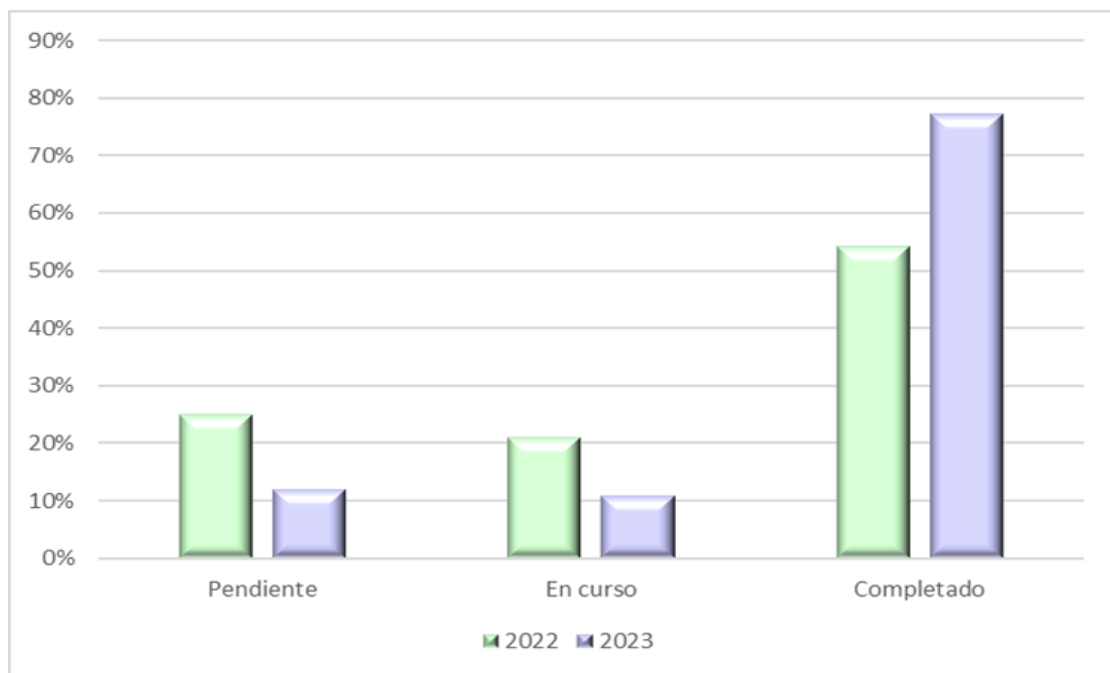


*140 empresas (2022); 128 empresas (2023)

Un 55% de los planes de las empresas sobre las que se hizo seguimiento en 2023, se encontraban ya implantados, habiéndose avanzado de manera favorable en el resto de las fases del Plan.



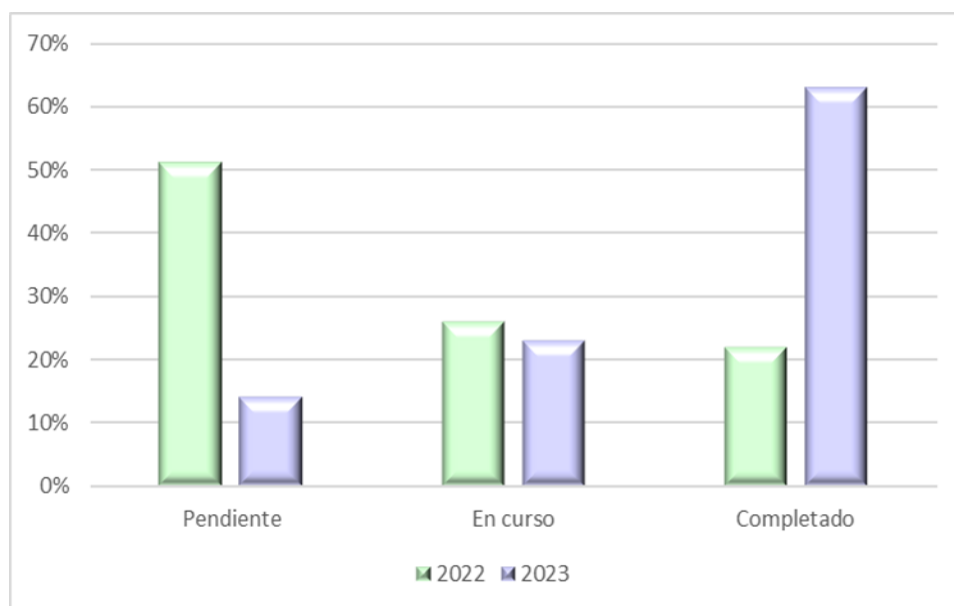
ESTADO DEL REGISTRO RETRIBUTIVO



*140 empresas (2022); 128 empresas (2023)

Sólo un 12% de las empresas sobre las que se hizo seguimiento en 2023 continúan sin tener aún el registro retributivo.

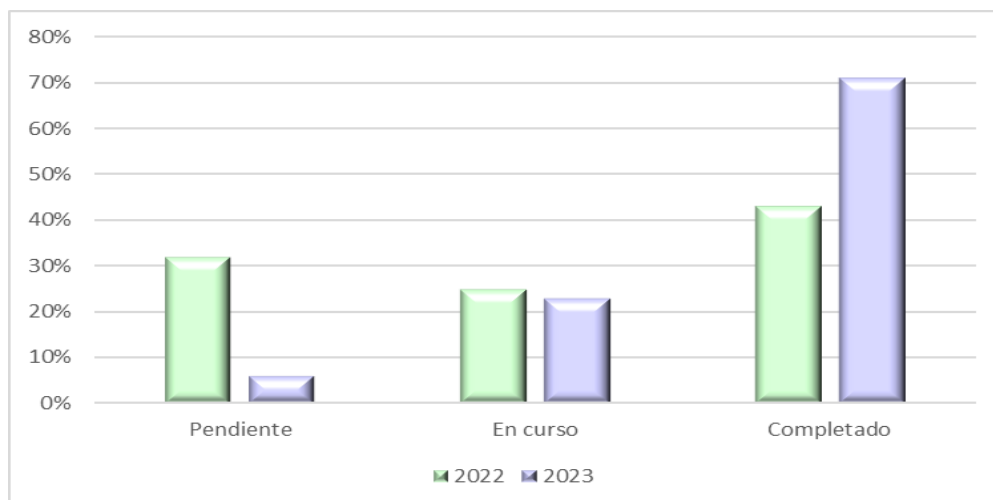
ESTADO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA



*140 empresas (2022); 128 empresas (2023)

El porcentaje de empresas con sus auditorías finalizadas es muy superior en 2023 frente a las empresas visitadas en 2022.

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

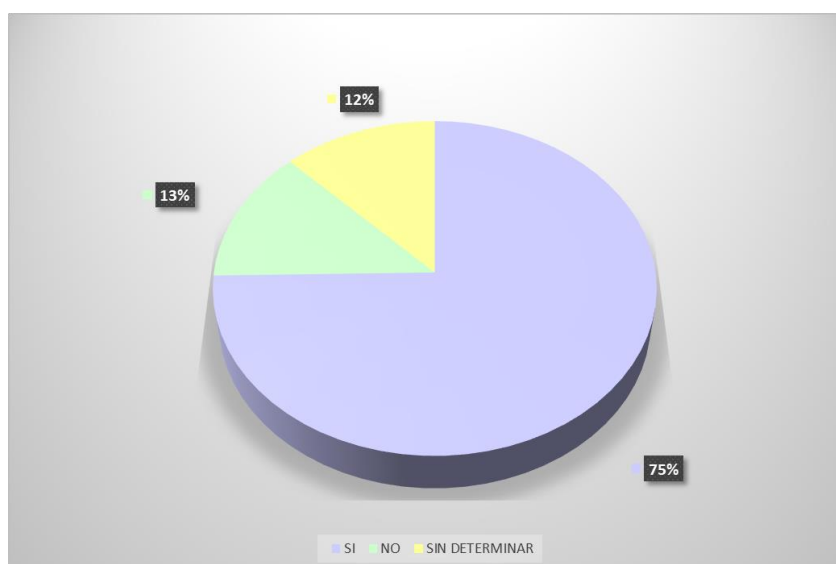


*140 empresas (2022); 128 empresas (2023)

Sólo un 6% de las empresas analizadas en 2023 continúan sin disponer de medidas y protocolos de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

INSTRUMENTOS DE APOYO.

EMPRESAS CON CONSULTORAS EXTERNAS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

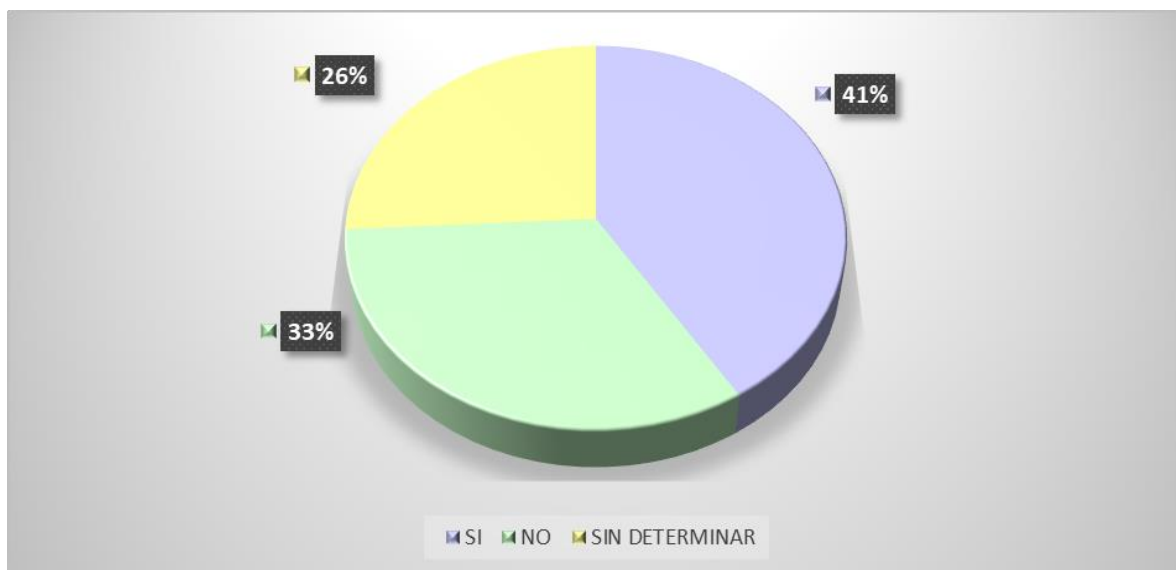


*170 empresas visitadas

El 75% de las empresas visitadas habían recurrido a consultoras externas para la elaboración de sus planes de igualdad, y un 12% aún no lo habían valorado.

EMPRESAS QUE HACEN USO DE LAS HERRAMIENTAS GRATUITAS DEL MINISTERIO DE IGUALDAD EN LA EMPRESAS, PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA

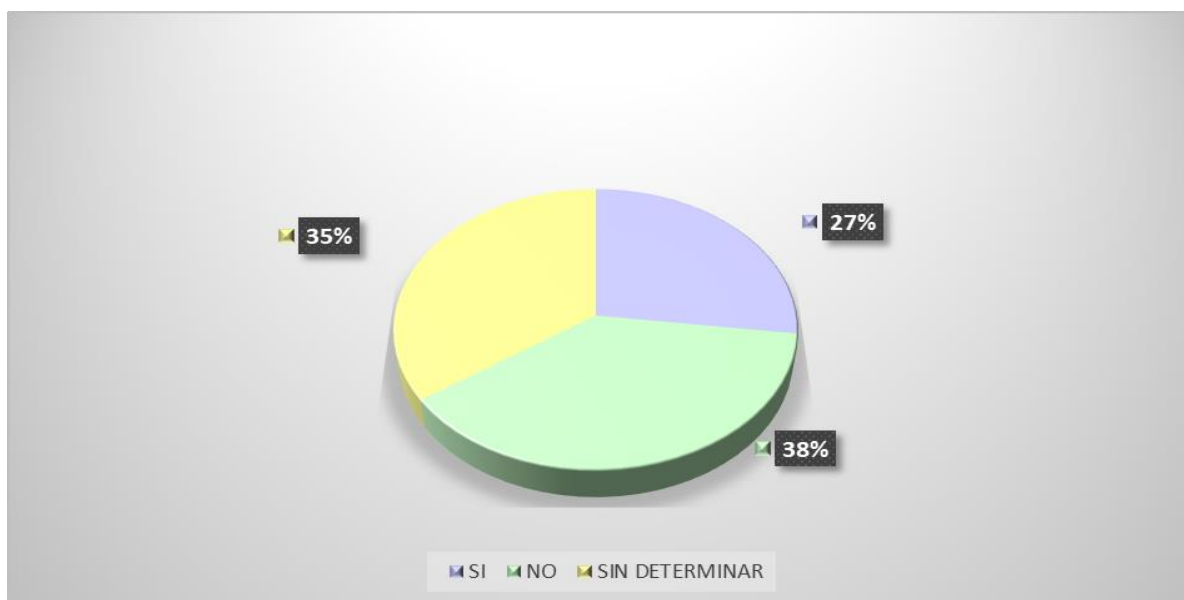
Herramienta del registro retributivo “IR”



*170 empresas visitadas

Un 41% de las empresas visitadas habían empleado la herramienta IR! para elaborar el registro retributivo, mientras que un 26% no habían tomado una decisión al respecto.

Herramienta de la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT)



*170 empresas visitadas

El 27% de las empresas visitadas estaban empleando la herramienta de valoración de puestos del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

CONCLUSIONES

Las conclusiones alcanzadas son fruto de las visitas efectuadas durante este año, donde se ha ampliado el rango de visitas a aquellas empresas que, cumpliendo con los criterios fijados, tienen presencia significativa en el Principado de Asturias, aunque tengan su domicilio social fuera del mismo. En dichas visitas se han apreciado dos situaciones diferenciadas, que requieren de un tratamiento diferenciado.

Por un lado, procesos de elaboración de planes que se encuentran aún en fase de promoción de la negociación (49%) con comisiones negociadoras aún sin constituir y, por otro lado, procesos que se encuentran más avanzados pero estancados en la fase de diagnóstico de situación (36%).

Dentro de las primeras, **procesos de elaboración de planes en fase de promoción de la negociación**, nos encontramos con situaciones diversas:

- Empresas que, a fecha de la visita, aún no habían convocado a la parte social para iniciar el proceso. Aquí la casuística es variada, diferenciando claramente, empresas con un volumen de plantilla más elevado de las que no superan la centena de personas trabajadoras.

Dentro de las primeras nos encontramos con empresas que son conocedoras de sus obligaciones en materia de igualdad, pero que no habían iniciado aún el proceso por distintas razones, siendo las más frecuentes: la reciente creación de la empresa, sobre todo a raíz de procesos de reestructuración empresarial (fusiones, escisiones,...) no habiéndoles dado aún tiempo a iniciar el proceso de negociación de su plan pero estando dentro de los 3 meses que otorga la normativa para constituir la comisión negociadora; otra de las razones es la pertenencia a grupos empresariales más grandes con departamentos de recursos humanos centralizados y compartidos, lo que hace que en ocasiones no comiencen el proceso hasta que se ponga en marcha a nivel grupal o en otras hasta que finalicen el plan de igualdad de otra empresa del grupo, por imposibilidad de atender negociaciones simultáneas.

Dentro de las segundas, es decir, empresas que no superan la centena de personas en plantilla, se ha apreciado un gran desconocimiento de sus obligaciones en materia de igualdad y del proceso de negociación, habiendo servido la visita de las ADIs de gran labor informativa y divulgativa de la normativa en materia de igualdad. Aquí se han apreciado diversas situaciones por las que no se había iniciado el proceso; entre las más destacadas estarían: las de empresas que acaban de alcanzar el umbral de cincuenta personas trabajadoras o habían crecido exponencialmente en los últimos meses; empresas que en el momento de la visita ya no disponían de cincuenta personas trabajadoras pero que, en algún momento de la entrada en vigor de la normativa sí que las tuvieron y por lo tanto, están

obligadas a disponer de un plan de igualdad; y empresas que tiene plantillas estacionales o muy fluctuantes (con elevado número de contrataciones temporales o fijos discontinuos) cuya media anual no supera las cincuenta personas trabajadoras, pero de conformidad con el cálculo de plantilla que establece la normativa sí la alcanzan y por ende, deben disponer de plan de igualdad.

- Por otro lado, y dentro de la fase de promoción de la negociación, están aquellas empresas que, a fecha de la visita, habían convocado a la parte social para iniciar el proceso, pero aún no habían podido constituir la comisión negociadora. Esta demora en la constitución se da en aquellas empresas que carecen, bien en todos sus centros o bien en alguno de ellos, de Representación Legal de las Personas Trabajadoras y han tenido que hacer el llamamiento a los sindicatos más representativos y representativos del sector, generalmente a nivel estatal, los cuales, debido a la multitud de planes en los que deben intervenir no están respondiendo a los llamamientos por falta de recursos humanos suficientes, lo que conlleva que no se estén designando personas para la constitución de comisiones negociadoras o se demore esta designación durante meses. No obstante, la mayoría de las empresas visitadas, en tanto en cuanto esperan por la respuesta sindical, avanzan con la recogida de datos del diagnóstico de situación o proceden a la actualización de los mismos en el caso de que se encuentren subsanando un requerimiento formal del REGCON.

Se ha apreciado en este 2023, que, ante la tardanza antes descrita e imposibilidad de avanzar en el cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad, en algunas empresas se han llevado a cabo procesos de elecciones de representantes legales de las personas trabajadoras, comenzando con éstos el proceso de negociación del plan de igualdad.

Dentro de la segunda situación, es decir, **procesos de negociación avanzados pero paralizados en la fase del diagnóstico**, se aprecian varias causas que dificultan el progreso de la negociación, siendo las más destacadas:

- La obtención de datos del diagnóstico: aquí se ha apreciado diferencia entre las empresas de menor volumen en la plantilla y las que tienen un gran número de personas trabajadoras. Las primeras atribuyen la dificultad en la obtención de datos a la falta de medios personales y técnicos (falta de estructura organizativa y de personal cualificado a la que destinar a esta labor y de ERP o sistemas internos que permitan obtener un análisis tan detallado como el exigido en la normativa). En las de mayor volumen de trabajadores, la complejidad la encuentran en homogenizar y tratar los datos, pues tienen situaciones muy diversas: distintos centros de trabajo con convenios colectivos distintos, conceptos retributivos distintos, puestos de trabajo variados,

- Problemas propios de toda negociación colectiva entre los cuales destacan, la falta de consenso en qué y cómo ofrecer la información del diagnóstico de situación, o la dificultad de cuadrar agendas para celebrar reuniones. En ocasiones estas situaciones entorpecen en demasía el proceso, debiéndose incluso actualizar los datos del diagnóstico a los más recientes, con la complejidad que esto supone en algunas empresas por lo anteriormente expuesto.
- Llevar a la negociación del plan de igualdad conflictividad laboral ajena al mismo. Esta situación se ha observado en aquellas comisiones negociadoras donde la parte social está formada por la representación legal de las personas trabajadoras, lo que dificulta el avance en materia de igualdad.

Todas estas circunstancias son las que están afectando a la correcta implantación de planes de igualdad en la comunidad autónoma del Principado de Asturias.

Por otro lado, se ha apreciado una consolidación en la tendencia de contar con apoyo de consultoras para el tratamiento de los datos como se ha visto en el gráfico pertinente donde el 75% de las empresas visitadas ya contaban con consultora y un 12% aún no lo había valorado.

Se ha apreciado mayor conocimiento y uso de las herramientas puestas a disposición por los Ministerios de Trabajo y de Igualdad, ¡tanto de la herramienta “IR!” como la de Valoración de Puestos de Trabajo, si bien las empresas continúan manifestando la dificultad que encuentran en el uso de las mismas cuando se tiene que trabajar con un elevado volumen de personas trabajadoras.

Como tónica general, cabe destacar que las empresas visitadas han mostrado una actitud colaborativa hacia los equipos de las Agentes de Igualdad, tanto para concertar las visitas como para facilitar la información necesaria para el desarrollo del proyecto llevado a cabo, agradeciendo en muchos casos la existencia de la figura y poder contar con apoyo extra en materia de igualdad.

Las visitas de los equipos ADIs continúan siendo un gran impulso para el cumplimiento de la normativa, promoviendo el inicio de nuevos planes de igualdad en empresas que no habían comenzado, resolviendo numerosas dudas trasladadas por las empresas y facilitando el cauce correcto de comunicación con las organizaciones sindicales para una mayor fluidez en los procesos de negociación.

Por último, hay que señalar que durante 2023 de las 125 empresas que registraron sus planes de igualdad en el REGCON (Asturias y Estatal), 78 de ellas habían recibido la visita de las ADIs en

algún momento de los tres años de andadura de esta figura, lo que supone un 60% de los planes registrados y corrobora que es muy necesario continuar con esta labor de promoción y asesoramiento en aras del fomento de la igualdad de oportunidades reales entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Anexos

ANEXO 1- Carta de presentación



Estimado/a,

El Principado de Asturias, la Federación Asturiana de Empresarios y los sindicatos mayoritarios CCOO y UGT han llegado a un acuerdo, en el marco de la concertación social, para crear la figura de **los/as agentes delegados/as de igualdad en la empresa**. Su objetivo principal es el de fomentar el mejor cumplimiento de la normativa sobre igualdad en el ámbito laboral, así como el de acompañar, promover y asesorar a las empresas en el desarrollo e implantación de la normativa; impulsando entornos laborales seguros libres de violencia, particularmente, para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Para asesorarle y verificar el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad en el ámbito laboral, nos gustaría mantener una reunión en los próximos días con usted o la persona encargada de estos temas en la Empresa. A la misma, acudirá un equipo de trabajo de dos personas; formado por dos técnicos/as, uno de **FADE** y otro de las organizaciones sindicales más representativas (**UGT y CCOO**), personas formadas específicamente en igualdad, y conocedoras de sus obligaciones en materia de protección de datos y confidencialidad.

Necesitaríamos, por favor, que para ese día ponga a nuestra disposición, si la tuviese, la siguiente documentación:

1. Plan de igualdad
2. Registro retributivo
3. Medidas y protocolos de prevención de acoso sexual y por razón de sexo
4. Auditoría salarial

Y deberá notificar la visita o reunión acordada a la Representación Legal de los Trabajadores para que esté presente en la misma.

Con el objeto de dar cumplimiento al art. 24 de la Ley 31/95 de PRL y el RD 171/2004 de coordinación en materia de prevención, rogamos nos comuniquen los riesgos o normas de seguridad que sean necesarios conocer antes de acceder a sus instalaciones.

Para cualquier duda que tenga al respecto, por favor, póngase en contacto con nuestro equipo.

AGENTES DELEGADOS Y DELEGADAS DE IGUALDAD



ANEXO 2- Infografía





AGENTES DELEGADAS Y DELEGADOS DE IGUALDAD

La igualdad efectiva en el trabajo entre mujeres y hombres

¿QUIÉNES SOMOS?



Somos una herramienta para fomentar el mejor cumplimiento de la normativa en Planes de Igualdad. Se componen por equipos de composición mixta sindical-empresarial

¿QUÉ HACEMOS?



- **Asesorar y colaborar** con la dirección de la empresa, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, en la mejora de las condiciones de igualdad en el ámbito laboral.
- **Promover y fomentar** la cooperación de las personas trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre igualdad en el ámbito laboral.
- Ejercer la labor de **vigilancia y supervisión** sobre el cumplimiento de la normativa de la igualdad laboral.

¿CÓMO LO HACEMOS?



- Visitar 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.
- Promover la implantación y cumplimiento de la normativa sobre la igualdad en el ámbito laboral, y en concreto en del RDL 6/2019 para la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el RD 901/2020 que regula los planes de igualdad y su registro, y el RD 902/2020 para la igualdad retributiva.
- Promover la conformación de entornos laborales como espacios libre de violencia y, particularmente, para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de género.



OBJETIVO: CONSEGUIR LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL Y EMPRESARIAL



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 contra la Violencia de Género.

ANEXO 3- Ficha de recogida de datos empresas 1ª visita.

FICHA DE RECOGIDA DE DATOS

INFORMACIÓN	
Fecha visita:	
Razón Social:	CIF:
	Concejo:
Dirección:	
Actividad:	CNAE:
Plantilla Total:	
Responsable de igualdad:	
Cargo en la empresa:	
Email:	Tlfno:
Convenio de aplicación:	
Centros de trabajo: Sólo en Asturias ☐ Resto de provincias ☐	
Provincias:	
Asistente/s parte social:	
Organización sindical/es:	
Apoyo de una Consultora elaboración Plan de Igualdad ☐ SI ☐ NO	
Nombre de la Consultora:	

PLAN DE IGUALDAD	
ESTADO	☐ PENDIENTE ☐ EN CURSO ☐ COMPLETADO
Fase de elaboración: Elija una fase	
Elaboración del plan debido a: ☐ Cómputo de plantilla ☐ Convenio de aplicación ☐ A requerimiento de la ITSS ☐ Voluntario	
Efectuado el compromiso de la empresa con la igualdad de mujeres y hombres: ☐ SI ☐ NO	
Está informada la plantilla del proceso de negociación del plan ☐ SI ☐ NO	
PROMOCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN	
Existe RLT en la empresa	☐ SI ☐ NO
En todos los centros de trabajo	☐ SI ☐ NO
Ha sido convocada para la visita	☐ SI ☐ NO
Asisten a la visita	☐ SI ☐ NO
Motivos de no asistencia:	
Rellenar sólo en caso de no tener RLT en alguno/ninguno de los centros de trabajo:	
Comunicación de convocatoria a los sindicatos más representativos	☐ SI ☐ NO
Fecha de llamamiento: //2023	
Organizaciones sindicales convocadas:	
Respuesta a la convocatoria en plazo según art.5 RD 901/2020	☐ SI ☐ NO

Organizaciones sindicales intervinientes: Observaciones:		
CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA Fecha de la constitución: Elija fecha Composición: ☐ Secciones sindicales ☐ RLT ☐ Comisión sindical ☐ Comisión Mixta ☐ Artículo 87 ET Nº Total de miembros CN: Por parte de la Empresa: Por parte de las personas trabajadoras: Firmada acta de constitución ☐ SI ☐ NO Se ha dotado de reglamento a la CN ☐ SI ☐ NO Se están levantando actas de las reuniones ☐ SI ☐ NO Miembros de la comisión con formación específica ☐ SI ☐ NO Composición Comisión de seguimiento (si es otra): Observaciones:		
Negociado conforme art. 5 RD 901/2020		☐ SI ☐ NO
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN Fase en la que se encuentra Elija un elemento. Aprobado en el seno de la CN: ☐ SI ☐ NO Medidas para facilitar la conciliación y la corresponsabilidad aparte de las legales ☐ SI ☐ NO Cuáles:		
DISEÑO Y ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Fase en la que se encuentra Elija un elemento. <u>Contenido mínimo del plan:</u> Determinación partes ☐ Ámbito persona/territorial/temporal ☐ Informe diagnóstico ☐ Resultados AR ☐ Definición y objetivos ☐ Descripción medidas y plazos ☐ Medios y recursos ☐ Calendario ☐ Seguimiento y revisión de medidas ☐ Comisión seguimiento ☐ Procedimiento de modificación y resolución ☐ <u>Medidas adoptadas:</u>		
Contenido mínimo según art. 8 RD 901/2020		☐ SI ☐ NO
Incidencias y dificultades:		
Pl acordado con los Representantes de las Personas Trabajadoras:		☐ SI ☐ NO
REGCON: Elija un elemento.		

REGISTRO RETRIBUTIVO		
ESTADO ☐ PENDIENTE ☐ EN CURSO ☐ COMPLETADO		
Registro retributivo vigente	☐ SI	☐ NO
Han realizado consulta previa de 10 días a la RLT (si la hubiere)	☐ SI	☐ NO
RLT ha tenido acceso al registro (si lo ha solicitado)	☐ SI	☐ NO
Cumple los requisitos del art.5 RD 902/2020	☐ SI	☐ NO
Ha empleado la herramienta IR:	☐ SI	☐ NO
Observaciones:		
Existen desviaciones del 25%	☐ SI	☐ NO
Desviación relacionada con el sexo	☐ SI	☐ NO
Justificación:		
AUDITORÍA RETRIBUTIVA		
ESTADO ☐ PENDIENTE ☐ EN CURSO ☐ COMPLETADO		
Efectuada Valoración de Puestos de Trabajo	☐ SI	☐ NO
Ha empleado herramienta VPT	☐ SI	☐ NO
Observaciones:		
Auditoría Retributiva	☐ SI	☐ NO
Periodo analizado:		
Contenido mínimo según art.8 RD 902/2020	☐ SI	☐ NO
Observaciones o desigualdades retributivas detectadas:		
MEDIDAS Y PROTOCOLOS DE PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO		
ESTADO ☐ PENDIENTE ☐ EN CURSO ☐ COMPLETADO		
Existen medidas preventivas de conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, en concreto frente al acoso sexual o razón de sexo	☐ SI	☐ NO
Existe un protocolo de actuación ante acoso sexual y por razón de sexo	☐ SI	☐ NO
Se ha informado a la plantilla de la existencia de dicho protocolo	☐ SI	☐ NO
Se ha sensibilizado y ofrecido formación en esta materia a la plantilla	☐ SI	☐ NO
Otras observaciones:		
ANTECEDENTES DE PLANES DE IGUALDAD Y DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN		
Plan de igualdad anterior	☐ SI	☐ NO
Fecha de vigencia:		
Registrado en el REGCON	☐ SI	☐ NO
Observaciones:		

OBSERVACIONES Y/O REQUERIMIENTOS DE LA AUTORIDAD LABORAL						
CONSULTAS O CASUÍSTICAS ESPECIALES TRASLADADAS DURANTE LA REUNIÓN						
DATOS DE LA PLANTILLA – REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES						
Empresa o centro de trabajo	Mujeres		Hombres		Total	
	Número	%	Número	%	Nº	%
Porcentaje de representación en puestos de dirección o decisión ejecutiva	Mujeres		Hombres		Total	
	Número	%	Número	%	Nº	%
Consejo de Administración						
CEO/Presidencia						
Gerencia/Dirección						

ANEXO 3.1- Ficha de recogida de datos empresas visitas seguimiento.

FICHA DE RECOGIDA DE DATOS

INFORMACIÓN		
Fecha 1ª visita:	Fecha 2ª visita:	Fecha 3ª visita:
Razón Social:		CIF:
		Concejo:
Dirección:		
Actividad:		CNAE:
Plantilla Total:		
Responsable de igualdad:		
Cargo que ocupa en la empresa:		
e-mail:	Telf.:	
Convenio de aplicación:		
Centros de trabajo: Sólo en Asturias ☐ Resto de provincias ☐		
Provincias:		
Asistente/s parte social:		
Organización sindical/es:		
Apoyo de una Consultora elaboración Plan de Igualdad ☐ SI ☐ NO		
Nombre de la Consultora:		
PLAN DE IGUALDAD		
ANTECEDENTES 1ª VISITA ESTADO Elija un elemento. ☐ PENDIENTE ☐ EN CURSO ☐ COMPLETADO Fase de elaboración: Elija una fase OBSERVACIONES:		
2ª VISITA ESTADO Elija un elemento. ☐ PENDIENTE ☐ EN CURSO ☐ COMPLETADO Fase de elaboración: Elija una fase		
<u>Sólo rellenar si no dispusiéramos de esos datos en la anterior visita y según la fase en la que se encuentren actualmente.</u>		
PROMOCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN		
Existe RLT en la empresa	☐ SI	☐ NO
En todos los centros de trabajo	☐ SI	☐ NO
Ha sido convocada para la visita	☐ SI	☐ NO
Asisten a la visita	☐ SI	☐ NO
Motivos de no asistencia:		
Rellenar sólo en caso de no tener RLT en alguno/ninguno de los centros de trabajo:		
Comunicación de convocatoria a los sindicatos más representativos	☐ SI	☐ NO
Fecha de llamamiento:		
Organizaciones sindicales convocadas:		

Respuesta a la convocatoria en plazo según art.5 RD 901/2020 Organizaciones sindicales intervinientes: Observaciones:	☐ SI	☐ NO
CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA Fecha de la constitución de la CN: Composición: ☐ secciones sindicales ☐ RLT ☐ comisión sindical ☐ comisión mixta ☐ art.87 ET N.º total miembros CN: Por parte de la Empresa: Por parte de las personas trabajadoras: Firmada acta de constitución ☐ SI ☐ NO Se ha dotado de reglamento a la CN ☐ SI ☐ NO Se están levantando actas de las reuniones ☐ SI ☐ NO Miembros de la comisión con formación específica ☐ SI ☐ NO Composición Comisión de seguimiento (si es otra): Observaciones:		
Negociado conforme art. 5 RD 901/2020	☐ SI	☐ NO
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN Fase en la que se encuentra Elija un elemento. Aprobado en el seno de la CN: ☐ SI ☐ NO		
DISEÑO Y ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Fase en la que se encuentra Elija un elemento. <u>Contenido mínimo del plan:</u> Determinación partes ☐ Ámbito persona/territorial/temporal ☐ Informe diagnóstico ☐ Resultados AR ☐ Definición y objetivos ☐ Descripción medidas y plazos ☐ Medios y recursos ☐ Calendario ☐ Seguimiento y revisión de medidas ☐ Comisión seguimiento ☐ Procedimiento de modificación y resolución ☐ <u>Medidas adoptadas:</u>		
Contenido mínimo según art. 8 RD 901/2020	☐ SI	☐ NO
PI acordado con los Representantes de las Personas Trabajadoras:	☐ SI	☐ NO
REGCON: Elija un elemento.		
EVOLUCIÓN DEL PROCESO NEGOCIADOR DEL PLAN DE IGUALDAD Ha habido avances desde la anterior visita: ☐ SÍ ☐ NO En caso de NO haber habido avances, ¿cuál ha sido el motivo del estancamiento? Elegir motivo. En caso de haber elegido Otros, especificar:		

REGISTRO RETRIBUTIVO		
ANTECEDENTES REGISTRO RETRIBUTIVO Elija un elemento. ESTADO Elija un elemento. ☐ PENDIENTE ☐ EN CURSO ☐ COMPLETADO OBSERVACIONES:		
Elija un elemento.		
ESTADO Elija un elemento. ☐ PENDIENTE ☐ EN CURSO ☐ COMPLETADO		
Registro retributivo vigente	☐ SI	☐ NO
Han realizado consulta previa de 10 días a la RLT (si la hubiere)	☐ SI	☐ NO
RLT ha tenido acceso al registro (si lo ha solicitado)	☐ SI	☐ NO
Cumple los requisitos del art.5 RD 902/2020	☐ SI	☐ NO
Ha empleado la herramienta IR:	☐ SI	☐ NO
Observaciones:		
Existen desviaciones del 25%	☐ SI	☐ NO
Desviación relacionada con el sexo	☐ SI	☐ NO
Justificación:		
AUDITORÍA RETRIBUTIVA		
ANTECEDENTES AUDITORIA RETRIBUTIVA Elija un elemento. ESTADO Elija un elemento. ☐ PENDIENTE ☐ EN CURSO ☐ COMPLETADO OBSERVACIONES:		
Elija un elemento.		
ESTADO Elija un elemento. ☐ PENDIENTE ☐ EN CURSO ☐ COMPLETADO		
Efectuada Valoración de Puestos de Trabajo	☐ SI	☐ NO
Ha empleado herramienta VPT	☐ SI	☐ NO
Observaciones:		
Auditoría Retributiva	☐ SI	☐ NO
Periodo analizado:		
Contenido mínimo según art.8 RD 902/2020	☐ SI	☐ NO
Observaciones o desigualdades retributivas detectadas:		
<u>Sólo rellenar si no está completada:</u> Motivos por los que no está completa la auditoría:		
Elegir motivo.		
En caso de haber contestado Otros, especifique:		

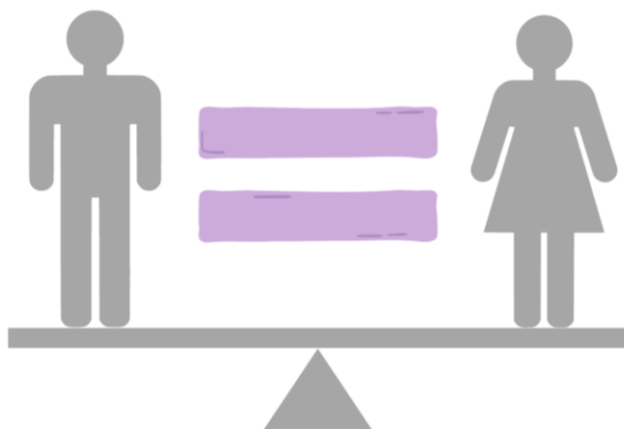
MEDIDAS Y PROTOCOLO DE PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO						
ANTECEDENTES PROTOCOLO Elija un elemento. ESTADO Elija un elemento. ☐ PENDIENTE ☐ EN CURSO ☐ COMPLETADO OBSERVACIONES:						
Elija un elemento. ESTADO Elija un elemento. ☐ PENDIENTE ☐ EN CURSO ☐ COMPLETADO Existen medidas preventivas de conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, en concreto frente al acoso sexual o razón de sexo ☐ SI ☐ NO Existe un protocolo de actuación ante acoso sexual y por razón de sexo ☐ SI ☐ NO Se ha informado a la plantilla de la existencia de dicho protocolo ☐ SI ☐ NO Se ha sensibilizado y ofrecido formación en esta materia a la plantilla ☐ SI ☐ NO OBSERVACIONES: <u>Sólo rellenar si no está completado:</u> Motivos por los que aún no está completado el Protocolo: Elegir motivo En caso de haber contestado Otros, especifique el motivo:						
OBSERVACIONES Y/O REQUERIMIENTOS DE LA AUTORIDAD LABORAL						
CONSULTAS O CASUÍSTICAS ESPECIALES TRASLADADAS DURANTE LA REUNIÓN						
DATOS DE LA PLANTILLA – REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES						
Empresa o centro de trabajo	Mujeres		Hombres		Total	
	Número	%	Número	%	N.º	%
Porcentaje de representación en puestos de dirección o decisión ejecutiva	Mujeres		Hombres		Total	
	Número	%	Número	%	N.º	%
Consejo de Administración						
CEO/Presidencia						
Gerencia/Dirección						

CONTACTO

Federación Asturiana de Empresarios, fade@fade.es

Comisiones Obreras de Asturias, infoccoo@asturias.ccoo.es

Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de Asturias,
sgeneral@asturias.ugt.org



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 contra la Violencia de Género.