

# MEMORIA 2024

## ACTIVIDAD DE LAS AGENTES DELEGADAS DE IGUALDAD



## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>5</b>
<b>AGENTES DELEGADAS DE IGUALDAD</b> .....	<b>6</b>
<b>COMPETENCIAS Y FACULTADES</b> .....	<b>7</b>
<b>EQUIPOS</b> .....	<b>8</b>
<b>MEDIOS MATERIALES</b> .....	<b>8</b>
<b>JORNADA FORMATIVA</b> .....	<b>8</b>
<b>REUNIONES DE COORDINACIÓN</b> .....	<b>9</b>
<b>COMISIÓN DE APLICACIÓN, INTERPRETACIÓN Y SEGUIMIENTO</b> .....	<b>10</b>
<b>OBJETIVOS GENERALES</b> .....	<b>11</b>
<b>PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN Y RECOGIDA DE DATOS</b> .....	<b>12</b>
<b>CRITERIOS DE VALORACIÓN</b> .....	<b>13</b>
EN LAS EMPRESAS ASESORADAS EN MATERIA DE PLAN DE IGUALDAD .....	13
EN LAS EMPRESAS ASESORADAS EN MATERIA DE PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO .....	16
<b>REGCON</b> .....	<b>17</b>
<b>PLAN DE TRABAJO 2024</b> .....	<b>18</b>
<b>ANÁLISIS SITUACIÓN EN LAS EMPRESAS DE PLANES DE IGUALDAD</b> .....	<b>19</b>
EMPRESAS POR SECTOR DE ACTIVIDAD .....	19
EMPRESAS POR TAMAÑO DE PLANTILLA .....	20
ESTADO PLANES DE IGUALDAD EN ASTURIAS .....	21
ESTADO PLANES DE IGUALDAD POR SECTOR DE ACTIVIDAD .....	22
PLANTILLAS POR SECTORES DE ACTIVIDAD Y DESAGREGADAS POR SEXO.....	23
REGCON.....	24
<b>RESULTADOS DE LAS VISITAS EFECTUADAS A LAS EMPRESAS DE PLAN DE IGUALDAD 2024</b> <b>25</b>	
FASES EN LAS QUE SE ENCUENTRAN LOS PLANES DE IGUALDAD .....	25
ESTADO DEL REGISTRO RETRIBUTIVO .....	26
ESTADO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	26
MEDIDAS Y PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	27
<b>COMISIÓN NEGOCIADORA</b> .....	<b>28</b>
COMPOSICIÓN DE LA PARTE SOCIAL DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA EN LAS EMPRESAS VISITADAS .....	29
<b>EVOLUCIÓN DE LAS EMPRESAS DE AÑOS ANTERIORES</b> .....	<b>30</b>

ESTADO DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS 2023 VS 2024 .....	30
FASES EN LAS QUE SE ENCUENTRAN LAS EMPRESAS 2023 VS 2024 .....	31
ESTADO DEL REGISTRO RETRIBUTIVO 2023 VS 2024 .....	32
ESTADO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA 2023 VS 2024.....	33
ESTADO DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO .....	33
<b>INSTRUMENTOS DE APOYO.....</b>	<b>34</b>
HERRAMIENTA DEL REGISTRO RETRIBUTIVO “IR” .....	35
HERRAMIENTA DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (VPT).....	35
<b>ANÁLISIS SITUACIÓN EN LAS EMPRESAS DE PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....</b>	<b>36</b>
EMPRESAS DE 20 A 49 PERSONAS TRABAJADORAS POR SECTORES .....	37
ESTADO DE LOS PROTOCOLOS DE LAS EMPRESAS DE 20 A 49 PERSONAS TRABAJADORAS. ....	38
<b>GUIA DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE IGUALDAD.....</b>	<b>39</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>40</b>
<b>CONTACTOS.....</b>	<b>43</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>44</b>
ANEXO I – INFOGRAFÍAS.....	44
ANEXO II-FICHA DE RECOGIDA DE DATOS .....	46
ANEXO III-GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS .....	49

## INTRODUCCIÓN

En el 2024, las Agentes Delegadas de Igualdad (ADIS) han reafirmado su papel como iniciativa pionera en España, consolidándose como referente en la promoción de la igualdad en el ámbito laboral en Asturias.

El enfoque ha sido claro: seguir acompañando a las empresas en el diseño e implementación de planes de igualdad y ampliando los objetivos para empresas de 20 a 49 personas en plantilla con la campaña informativa sobre las obligaciones de estas de contar con protocolos de prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Entre los logros de este año 2024, se encuentra la elaboración de una guía de buenas prácticas que recoge medidas efectivas basadas en el análisis de los planes de igualdad registrados en Asturias en el 2023. Esta herramienta puede ser de gran utilidad para las empresas que quieran iniciar los trabajos de cara a realizar su plan de igualdad. (Anexo III)

Esta memoria recoge el impacto del trabajo de las ADIS, los retos enfrentados y los logros obtenidos durante este año, evidenciando el impacto positivo de las ADIS como un puente entre el tejido empresarial y los compromisos legislativos en materia de igualdad. Cada paso hacia la igualdad no solo transforma el entorno laboral y las empresas, sino que contribuye al progreso social de Asturias en su conjunto.



## AGENTES DELEGADAS DE IGUALDAD

Las ADIS desarrollan siempre sus funciones y competencias en equipos de composición mixta empresarial-sindical, compuestos por una persona de FADE y otra de las organizaciones sindicales más representativas, CCOO y UGT.

En base a su finalidad, las ADIS 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.
- Difundir y fomentar las buenas prácticas en materia de igualdad en el ámbito laboral.

## COMPETENCIAS Y 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

En 2024 se han formado dos equipos ADIS, que han estado compuestos por las siguientes personas:

- Lilian Cancelo Cabo FADE
- Francisca M.ª Santiago Urdiales CCOO
  
- Verónica Mancebo Álvarez FADE
- María Teresa Del Moral Menéndez UGT- Hasta mayo de 2024
- Noelia Agüera Corrales UGT- Desde junio de 2024

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

## JORNADA FORMATIVA

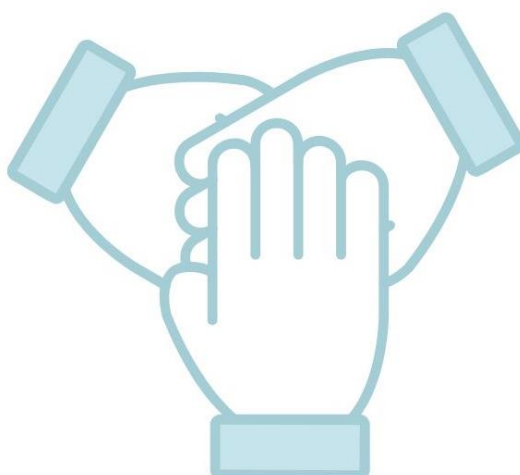
Los días 28 de octubre y 4 de noviembre de 2024 las ADIS asistieron a las Jornadas Formativas para Agentes de Igualdad en la Empresa programadas por el Instituto Asturiano de la Mujer, con los siguientes módulos:

- Prevenir y actuar ante el acoso sexual y por razón de sexo.
- Perspectiva de género en el ámbito del empleo y las Relaciones Laborales.
- Centro de crisis para víctimas de agresiones sexuales.
- Mujeres y hombres en el ámbito laboral en Asturias.



## 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).

- FADE: Leticia Bilbao Cuesta e Ignacio García López.
- CCOO: Úrsula Szalata Mier y Ana María Rodríguez Fernández (suplente).
- UGT: Noelia Agüera Corrales (hasta mayo 2024) y Ana Isabel García Roza (desde junio 2024).

Durante el año 2024, la comisión se ha reunido en 10 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 2024 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.

## PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN Y RECOGIDA DE DATOS

Al ampliarse este año 2024 el cometido de las ADIS se han establecido dos procedimientos de actuación diferenciados:

### A. Respecto a los **PLANES DE IGUALDAD**

Al tratarse de empresas que, en su inmensa mayoría, ya fueron visitadas en años anteriores, 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 una ficha de recogida de datos, que este año 2024, se ha reformulado para ajustarse a las nuevas casuísticas de las empresas visitadas, así como al orden natural de explicación del procedimiento de un plan de igualdad (Anexo II).

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.

### B. Respecto a los **PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

Al inicio de la actividad en 2024, la Comisión facilitó a las ADIS un listado de empresas con plantillas de entre 20 a 49 personas trabajadoras. A partir de este listado, las Agentes se han puesto en contacto telefónico con dichas empresas 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 I).

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 concertan una visita informativa con la empresa y posteriormente, se les envía un informe con recomendaciones.

## CRITERIOS DE VALORACIÓN

### EN LAS EMPRESAS ASESORADAS EN MATERIA DE PLAN DE IGUALDAD

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 del año pasado:

#### 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.
  
- ✓ **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 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. 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.

## EN LAS EMPRESAS ASESORADAS EN MATERIA DE PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

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.



## 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. No obstante, 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; o si el plan no cumple 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.



## PLAN DE TRABAJO 2024

En 2024, la actividad de las ADIS comenzó el 22 de enero, incorporando dos nuevos cometidos respecto a años anteriores. Por un lado, se les encargó la elaboración de una guía de buenas prácticas en materia de igualdad, y por otro, la realización de una campaña informativa sobre el protocolo de la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, dirigida a empresas con plantillas de entre 20 a 49 personas trabajadoras.

El periodo de visitas a empresas abarcó desde el 16 de febrero al 2 de diciembre.

Durante las primeras semanas del inicio de la actividad, las ADIS hicieron una labor de:

- Revisión de los documentos empleados en años pasados en las visitas de los planes de igualdad y a su vez, recopilación de 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 2024.
- Establecimiento del nuevo procedimiento de actuación y criterios para las empresas que serían objeto de la campaña informativa de protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como un cribado del listado de empresas facilitado por la Comisión de Aplicación, Interpretación y Seguimiento.
- Establecimiento de las pautas para elaborar la guía de las buenas prácticas en materia de igualdad y recopilación de los planes de igualdad a analizar.



## ANÁLISIS SITUACIÓN EN LAS EMPRESAS DE PLANES DE IGUALDAD

### SITUACIÓN INICIAL

A continuación, se presenta de manera breve la situación de las 185 empresas que, durante este año, han formado parte del universo muestral de empresas a visitar por las ADIS en el marco de los planes de igualdad. De estas, 175 corresponden a empresas visitadas en años anteriores, y 10 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 2024.

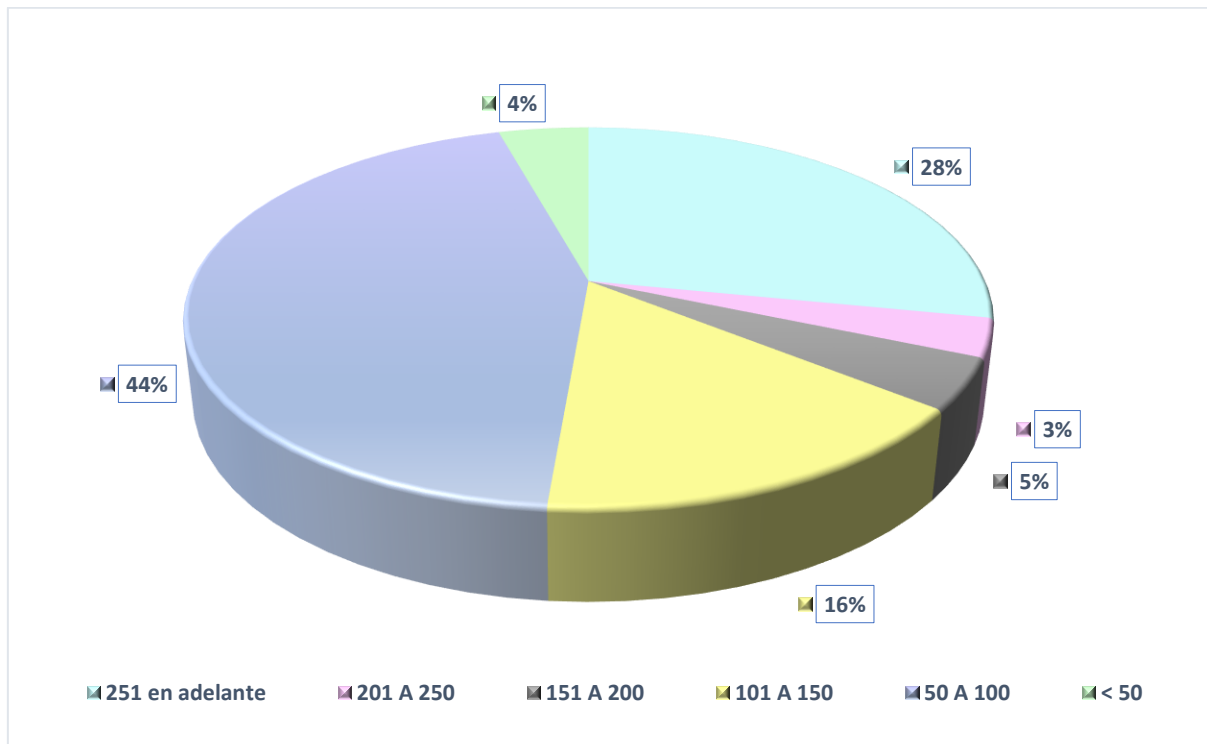
### EMPRESAS POR SECTOR DE ACTIVIDAD



185 empresas analizadas

Industria, comercio y construcción concentran más de la mitad de las empresas en Asturias, con un 54% del total.

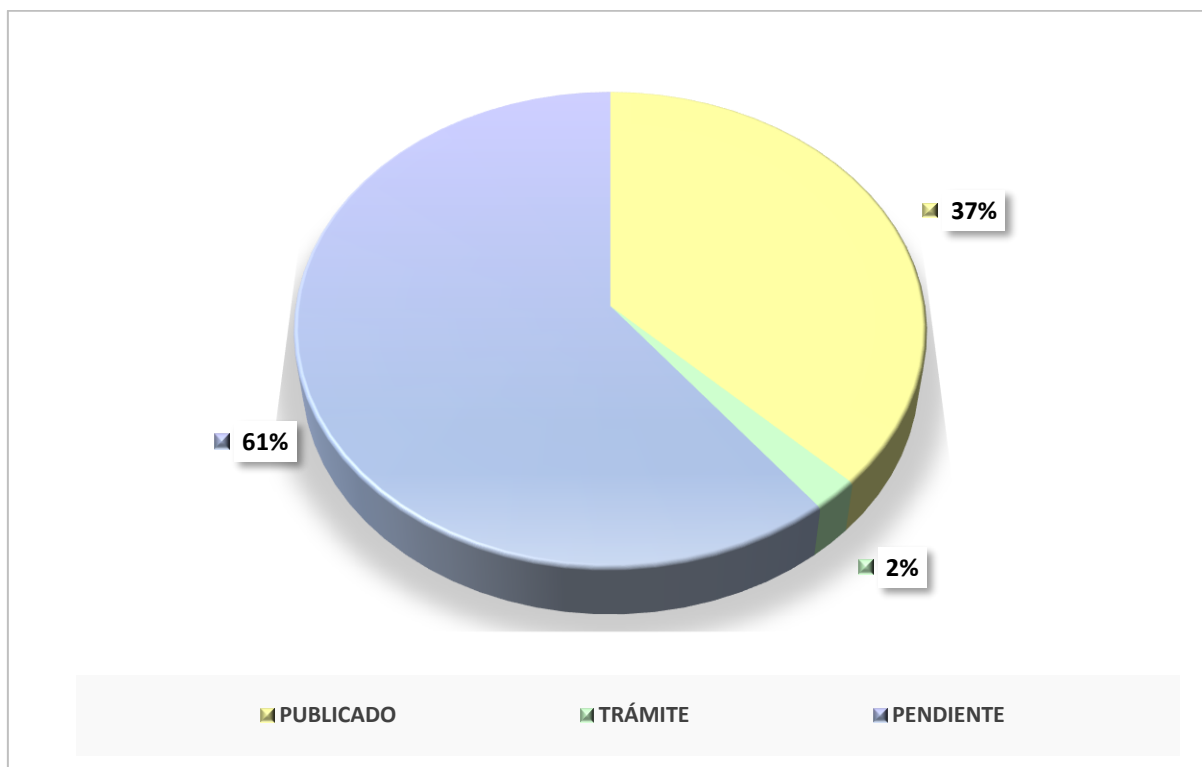
## EMPRESAS POR TAMAÑO DE PLANTILLA



185 empresas analizadas

Un 4% de las empresas impulsan planes de igualdad de forma voluntaria, sin estar obligadas por su tamaño. El 68% de las empresas analizadas corresponde a las pequeñas y medianas empresas, reflejo del tejido empresarial que existe en Asturias.

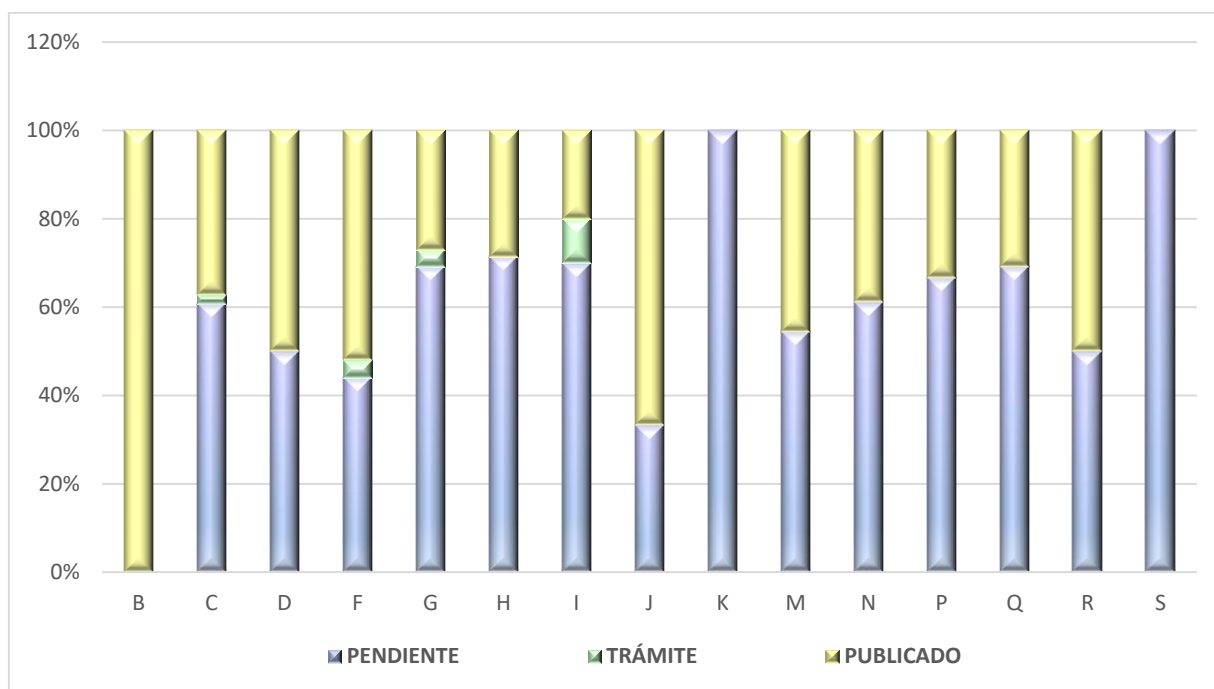
## ESTADO PLANES DE IGUALDAD EN ASTURIAS



185 empresas analizadas

El 61% de las empresas se encuentran inmersas en procesos de negociación y elaboración de sus planes de igualdad y un 37% (69 en total) ya cuentan con su plan de igualdad publicado en el REGCON correspondiente, manteniéndose la tónica de años anteriores.

## ESTADO PLANES DE IGUALDAD POR SECTOR DE ACTIVIDAD

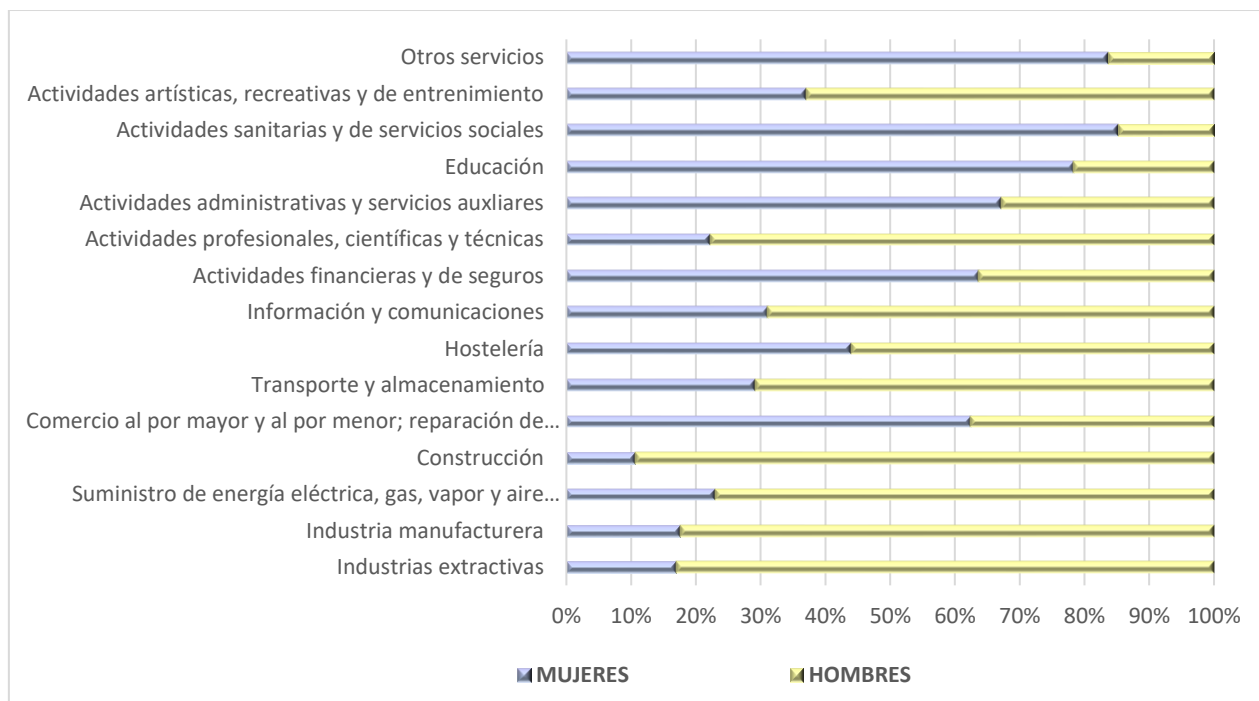


185 empresas analizadas

El sector de la construcción (F), que es uno de los sectores que más empresas aporta a este análisis, ya cuenta con un 56% de sus planes de igualdad inscritos en el REGCON.

## PLANTILLAS POR SECTORES DE ACTIVIDAD Y DESAGREGADAS POR SEXO

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

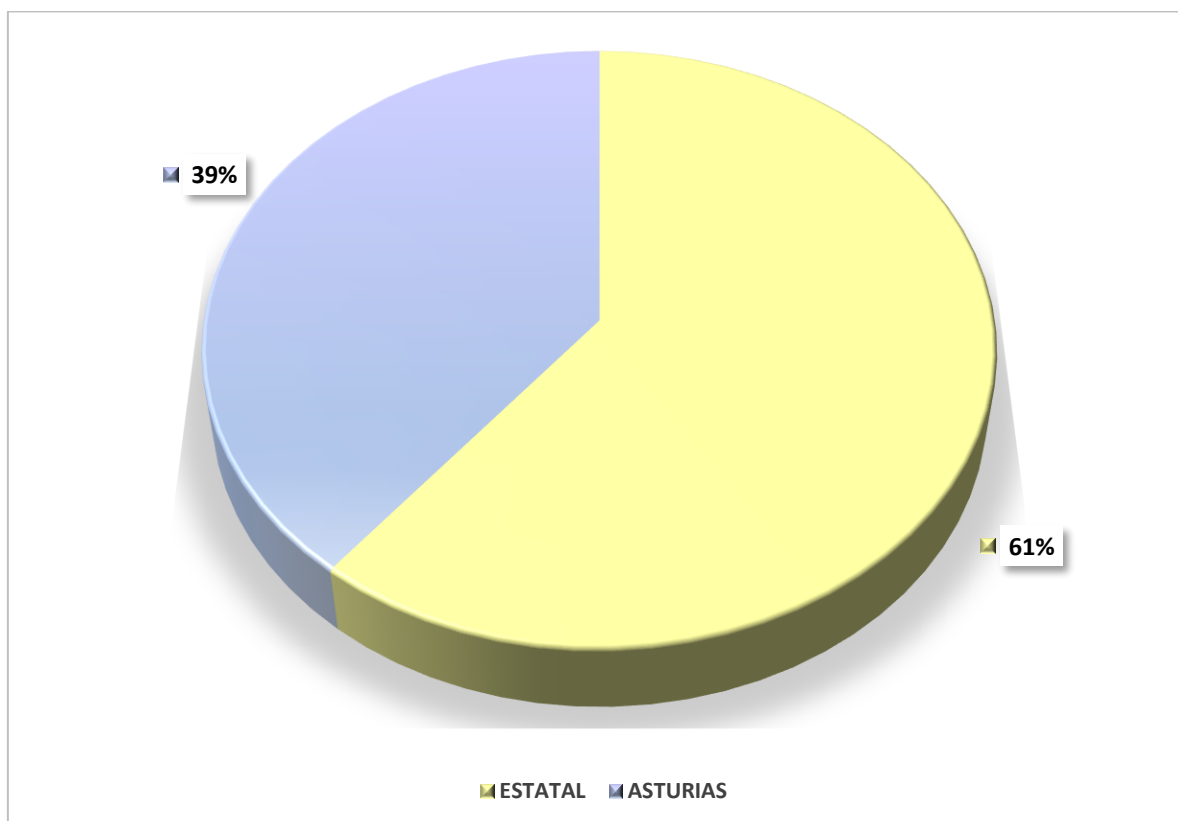


185 empresas analizadas

La distribución de las plantillas por sectores se mantiene sin una variación significativa respecto a años anteriores, predominando mayor presencia masculina en industria y construcción, mientras la femenina ocupa mayor porcentaje en servicios y sanidad.

## REGCON

En esta gráfica se recogen los planes que se encuentran en proceso de registro oficial o ya publicados en el REGCON.



*185 empresas analizadas*

El 61% de las empresas con planes registrados o en trámite de registro, tienen centros de trabajo fuera de Asturias.

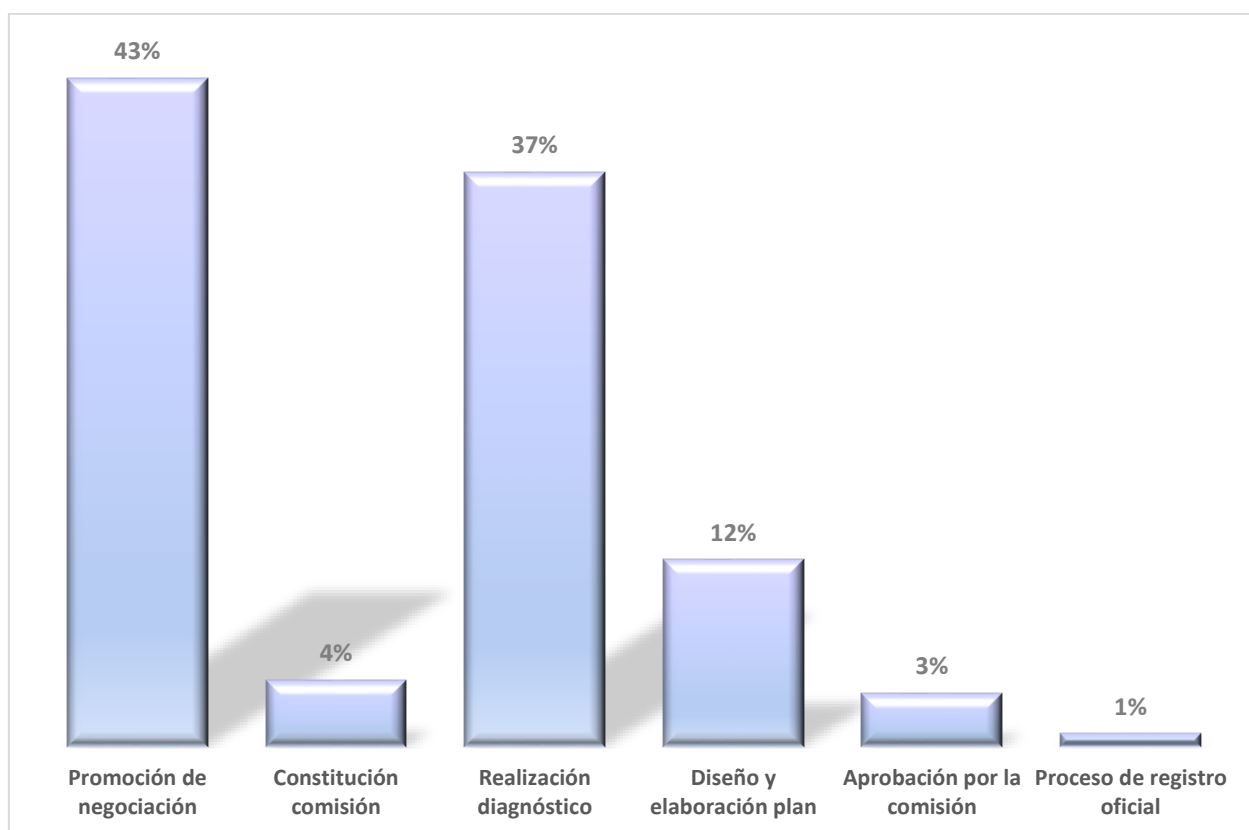


## RESULTADOS DE LAS VISITAS EFECTUADAS A LAS EMPRESAS DE PLAN DE IGUALDAD 2024

De las 185 empresas de las que se partía inicialmente, **han sido visitadas un total de 117**, debido a que 56 de ellas ya contaban con Plan de Igualdad en trámite y/o publicado con anterioridad a concertar la visita de seguimiento de las Agentes, y las otras 12 empresas se encontraban en diversas situaciones: en 6 de ellas el proceso negociador de sus planes de igualdad estaba siendo controlado por la Inspección de Trabajo y en las otras 6, por circunstancias ajenas a las Agentes, fue imposible concertar la visita.

Los resultados que se muestran a continuación corresponden a las 117 empresas visitadas en 2024, queriendo aclarar que **los datos que aquí se trasladan son los proporcionados en el momento de la visita**, es decir, que pueden haber sufrido alguna variación posterior.

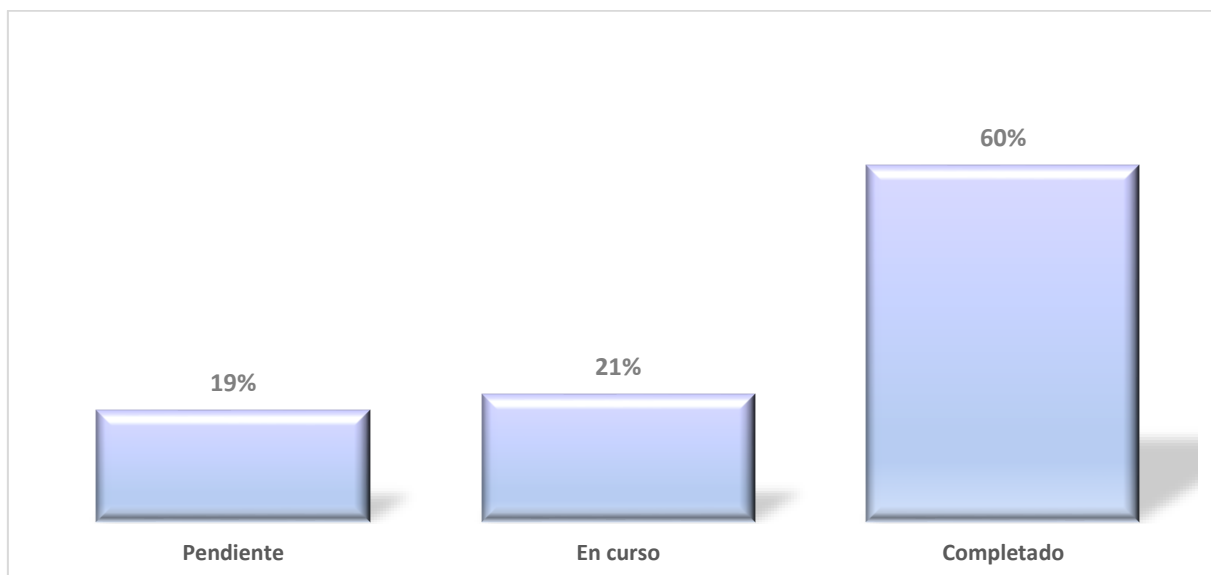
### FASES EN LAS QUE SE ENCUENTRAN LOS PLANES DE IGUALDAD



117 empresas visitadas

Las fases donde más se dilata el proceso negociador son la promoción (43%) y la realización del diagnóstico (37%).

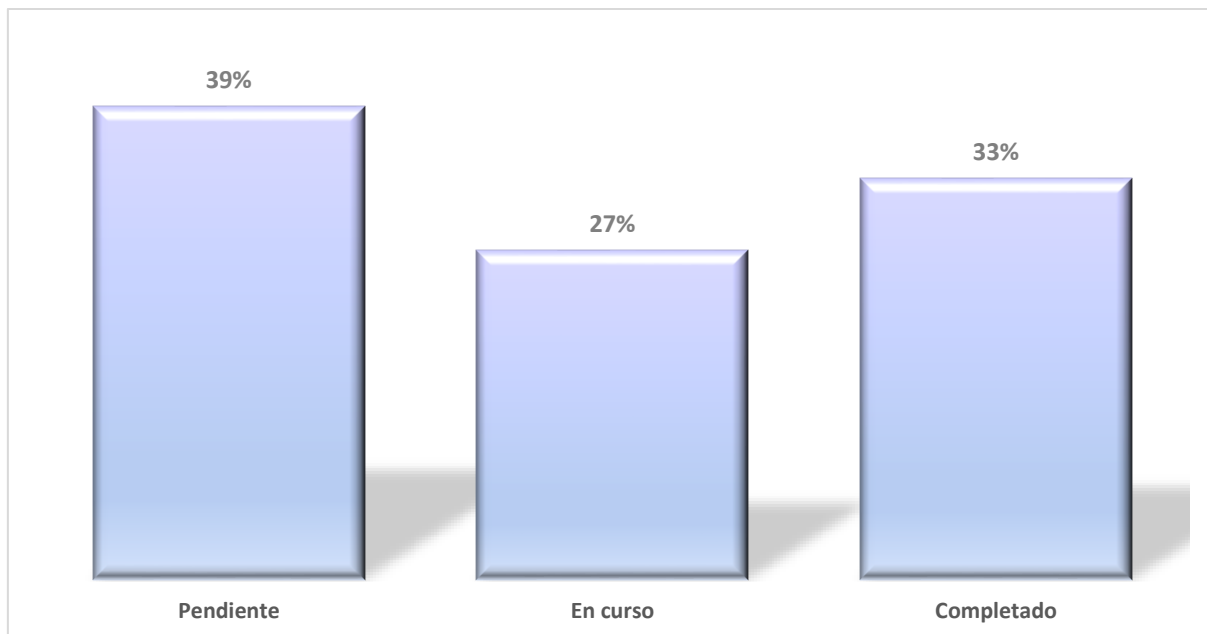
## ESTADO DEL REGISTRO RETRIBUTIVO



117 empresas visitadas

Un 81% de las empresas visitadas en 2024 disponían o estaban actualizando los datos del registro retributivo, frente a un 19% que aún no disponían de él.

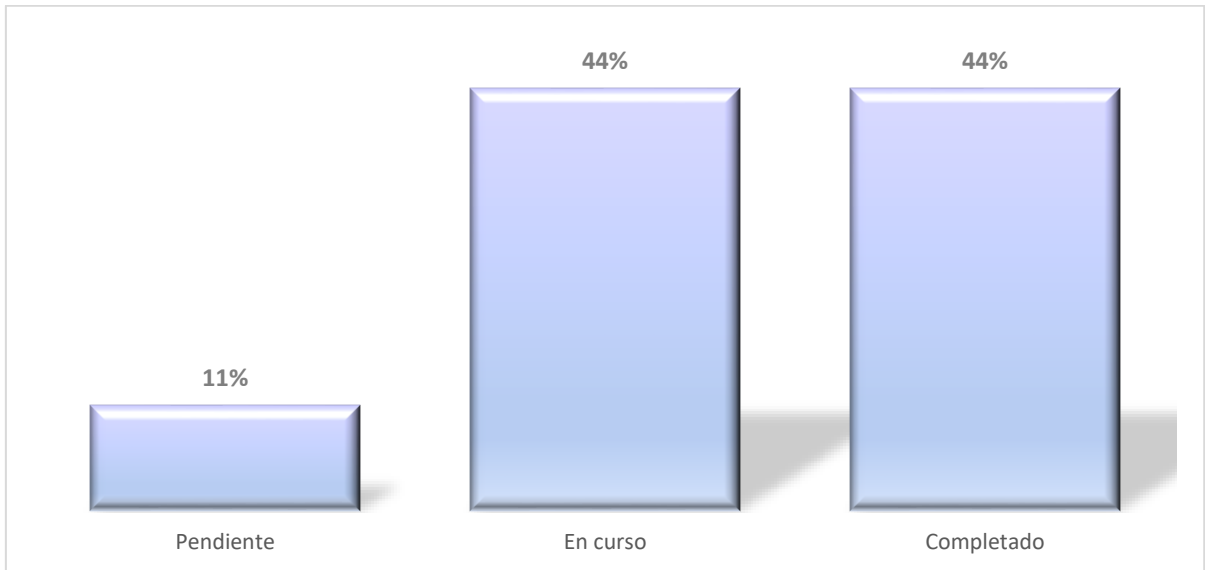
## ESTADO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA



117 empresas visitadas

Sólo un 39% de las empresas visitadas no había comenzado aún con la auditoría retributiva.

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



117 empresas visitadas

Respecto a años anteriores, se aprecia un descenso en el porcentaje de empresas que no disponen de protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, ya que solo un 11% aún no cuentan con uno y un aumento en aquellas en las que sus protocolos están en curso (44%), debido en gran medida a la revisión de los mismos para adaptarlos a las nuevas exigencias legales.

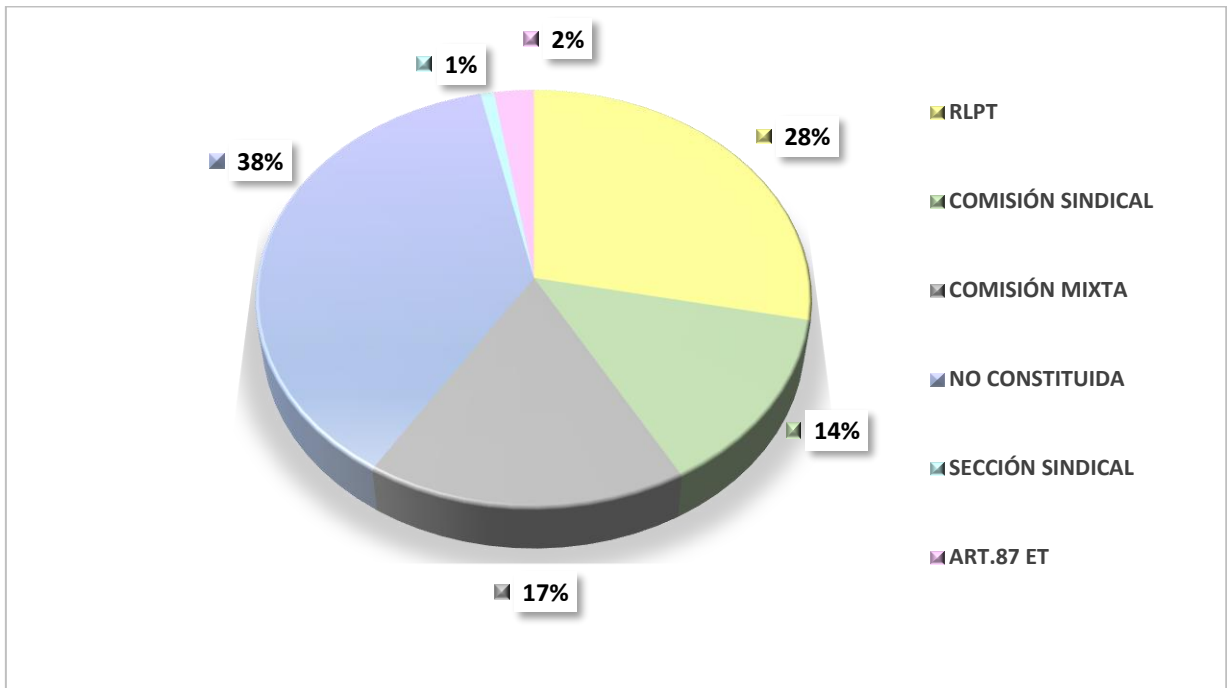
## COMISIÓN NEGOCIADORA

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.

## COMPOSICIÓN DE LA PARTE SOCIAL DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA EN LAS EMPRESAS VISITADAS



117 empresas visitadas

Sólo un 38% de las empresas visitadas aún no ha constituido formal y legalmente sus comisiones negociadoras, lo que no implica necesariamente que no se hayan iniciado el proceso negociador, ya que en ocasiones sigue habiendo comisiones negociadoras mal constituidas o se pospone esta fase hasta recabar datos.

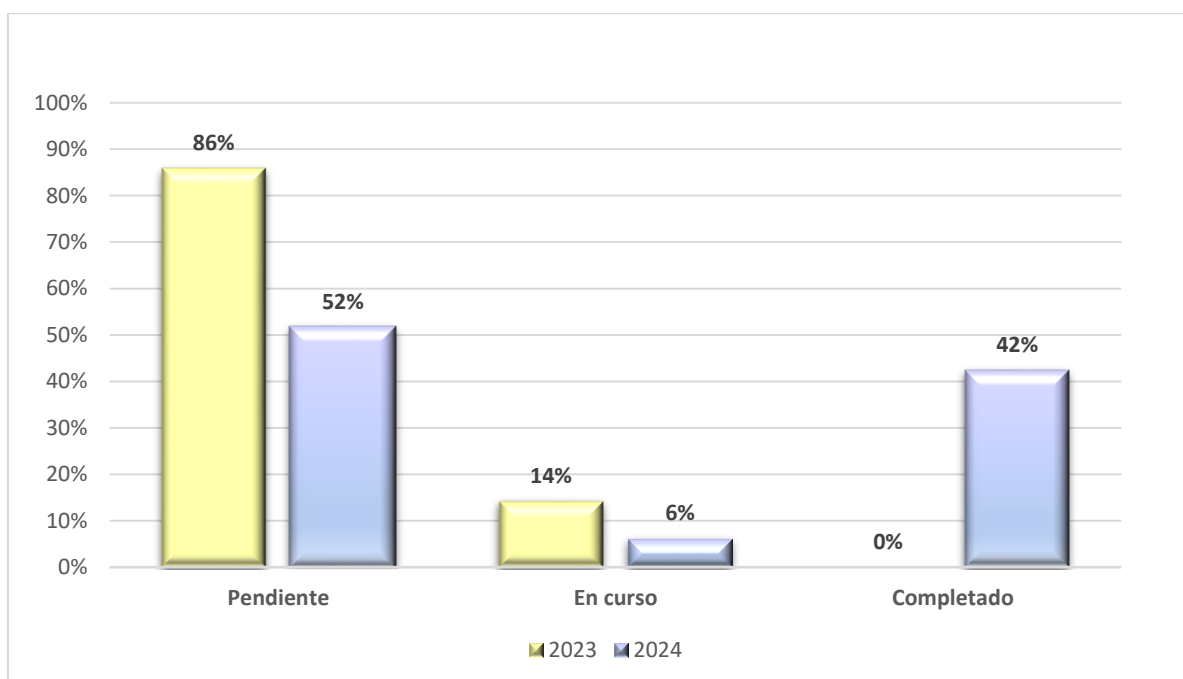
## EVOLUCIÓN DE LAS EMPRESAS DE AÑOS ANTERIORES

En este apartado se recoge la evolución de los planes de igualdad en las empresas que habían sido visitadas por las Agentes en años anteriores. En las gráficas que a continuación se van a exponer, se compara el estado de las empresas que a 15 de diciembre de 2023 aún no habían finalizado el proceso negociador de sus planes de igualdad, respecto a su situación a fecha de realización de esta memoria.

A este respecto, conviene hacer un pequeño inciso aclaratorio, e indicar que en 2023 hubo empresas que no recibieron la visita de las ADIS debido a que se encontraban atravesando ciertas coyunturas que aconsejaban el aplazamiento de la visita para un momento posterior. Por ello, en las gráficas inferiores los datos recogidos en 2023 corresponden a 155 empresas y en los de 2024 a 163 empresas, ya que se han incluido aquellas empresas a las que se les aplazó la visita el año anterior.

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 DE LAS EMPRESAS 2023 VS 2024

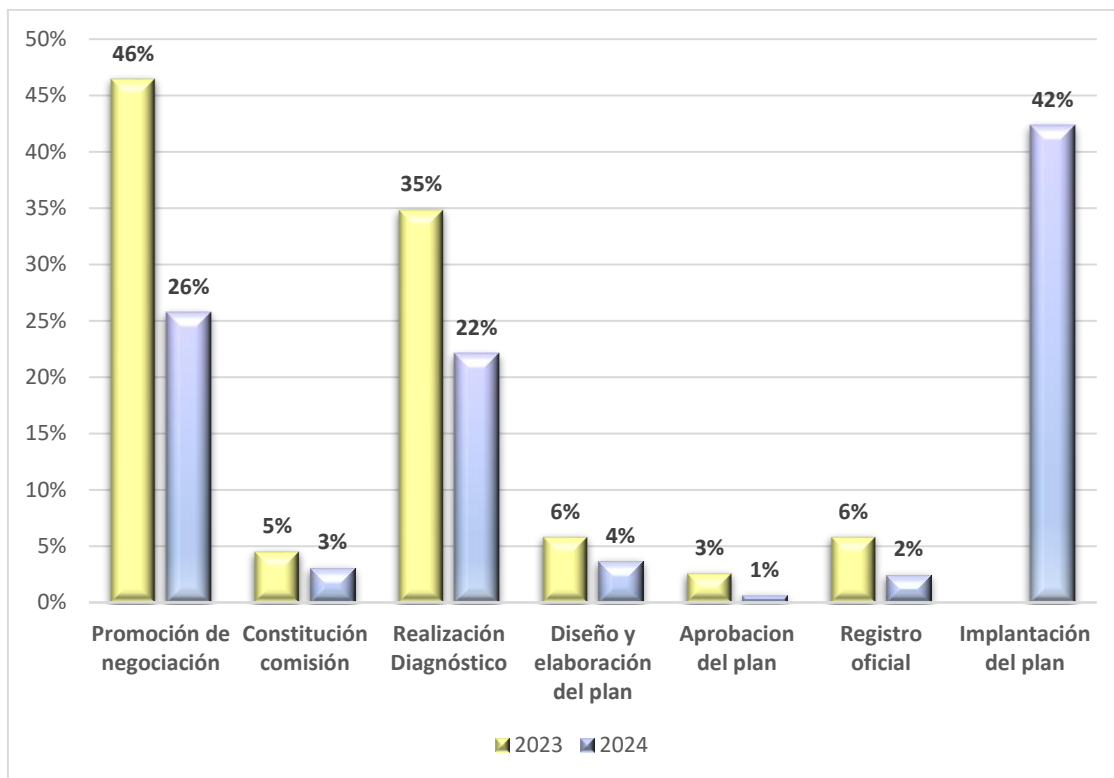


*Empresas visitadas 2023: 155 y en 2024: 163.*

Respecto a 2024 se aprecia un descenso del 34% en los planes que se encontraban pendientes en 2023.

En 2024 un 42% de las empresas ya cuentan con sus planes publicados.

## FASES EN LAS QUE SE ENCUENTRAN LAS EMPRESAS 2023 VS 2024

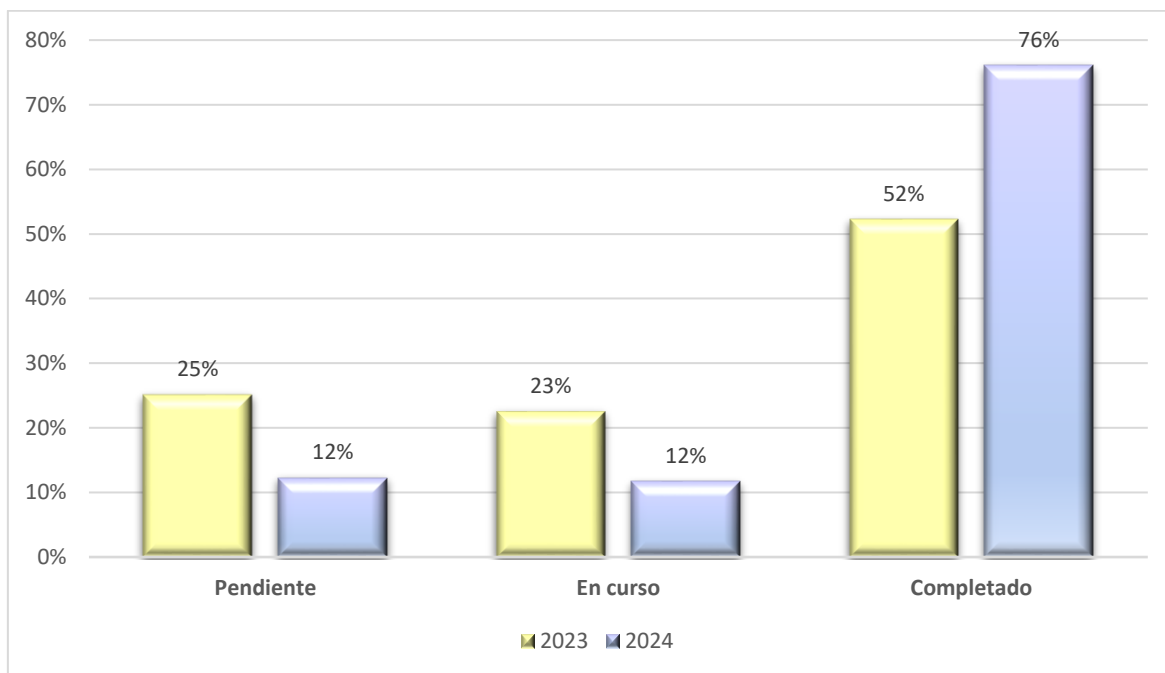


*Empresas visitadas 2023: 155 y en 2024: 163.*

Se reduce en un 20% las empresas que se encontraban en 2023 en situación de promoción de la negociación.

Las fases del proceso negociador que más atasco presentan continúan siendo la promoción y la realización de diagnóstico

## ESTADO DEL REGISTRO RETRIBUTIVO 2023 VS 2024

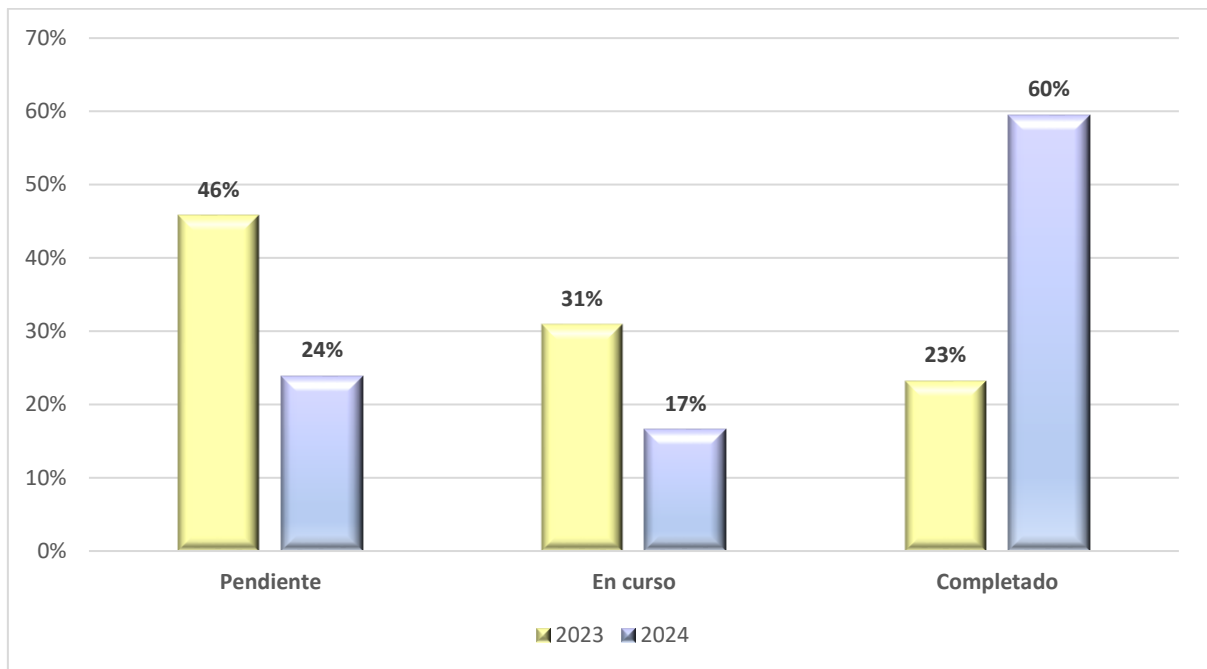


*Empresas visitadas 2023: 155 y en 2024: 163.*

El compromiso de las empresas con la transparencia salarial sigue creciendo, ya que aumenta significativamente el cumplimiento de disponer de registro retributivo: un 76% de las empresas ya lo han completado en 2024, lo que supone un incremento del 24% respecto al año anterior.



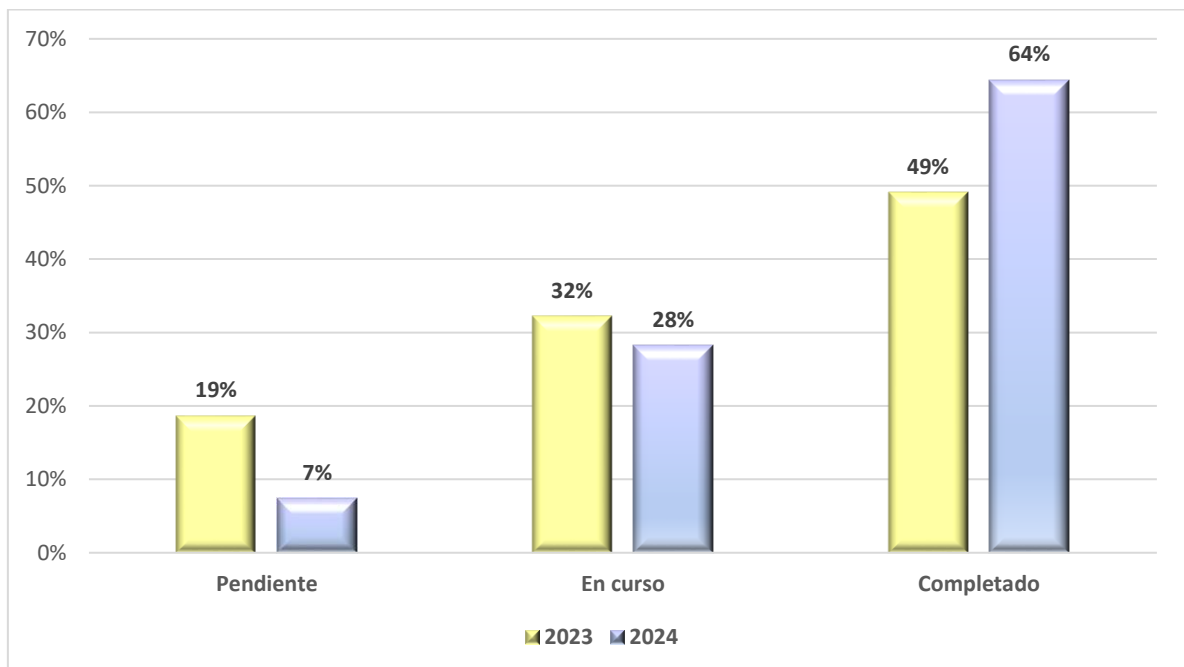
## ESTADO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA 2023 VS 2024



Empresas visitadas 2023: 155 y en 2024: 163.

En 2024, un 60% de las empresas han finalizado sus auditorías retributivas, lo que representa un aumento del 37% respecto al año anterior.

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



Empresas visitadas 2023: 155 y en 2024: 163.

Sólo un 7% de las empresas continúan sin protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, reflejando que se ha convertido en una cuestión prioritaria dentro del proceso negociador.

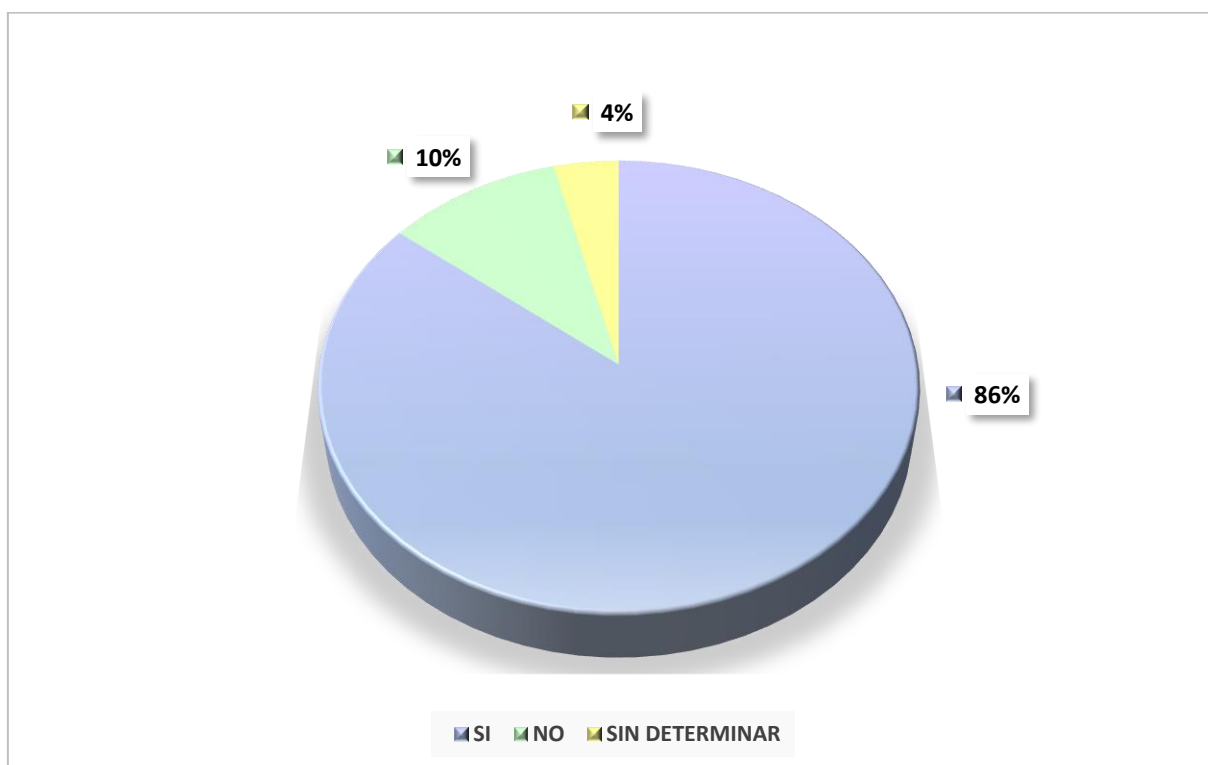
## INSTRUMENTOS DE APOYO

En este apartado se recoge información acerca del tratamiento de los datos que hay que recabar para elaborar un plan de igualdad.

Así pues, este apartado muestra si dicha información se está recopilando y tratando de manera directa (por la propia empresa) o por el contrario de manera indirecta (a través de consultoría externa o servicio de apoyo externo a la empresa).

De igual modo, se recogen gráficos donde se plasma el uso que las empresas están efectuando de las herramientas gratuitas que el Ministerio de Igualdad ha puesto a disposición de ellas para llevar a cabo las obligaciones legales del RD 902/2020, de 13 de octubre (registro retributivo y auditoría salarial).

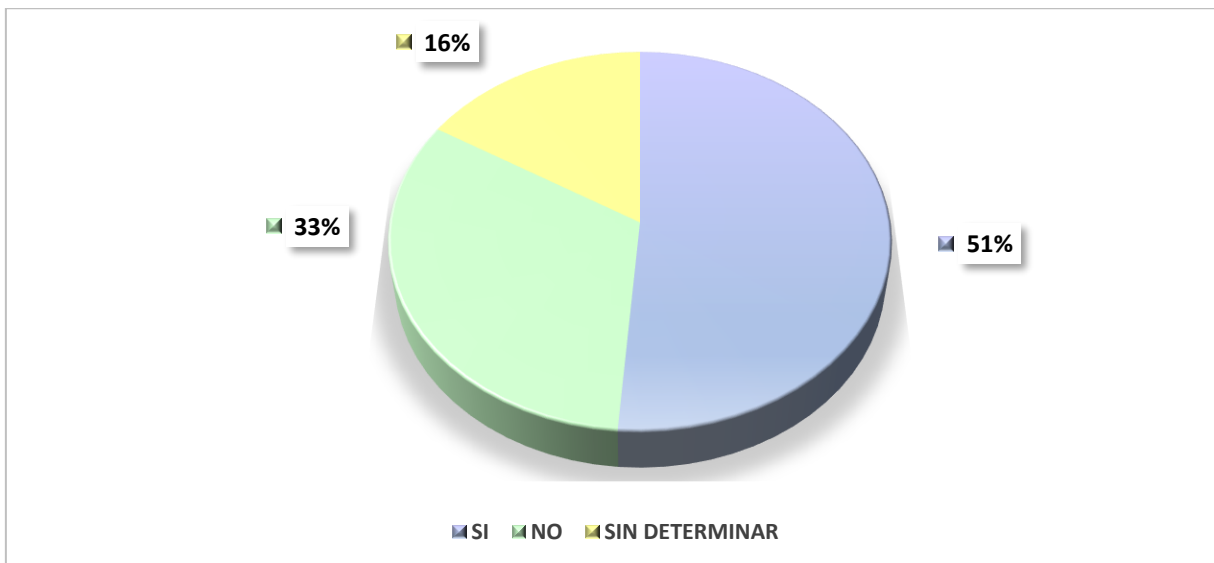
### EMPRESAS CON CONSULTORAS EXTERNAS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD



185 empresas analizadas

Un 86% de las empresas buscan asesoramiento especializado para elaborar sus planes de igualdad.

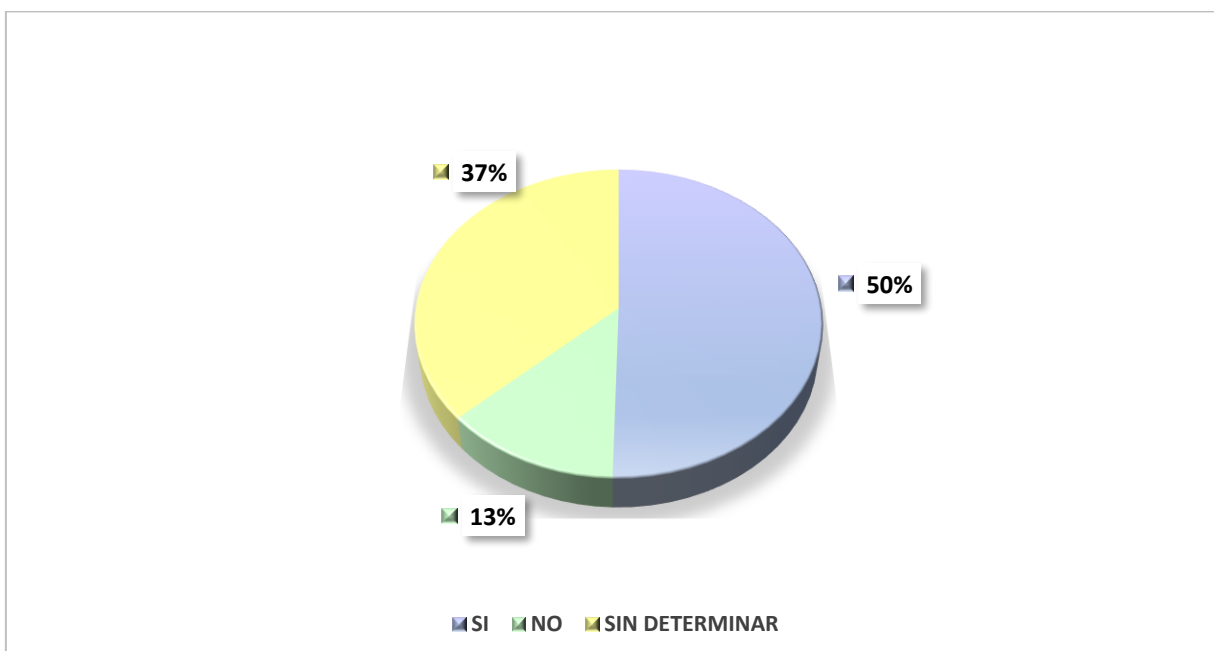
## EMPRESAS QUE HACEN USO DE LAS HERRAMIENTAS GRATUITAS DEL MINISTERIO DE IGUALDAD HERRAMIENTA DEL REGISTRO RETRIBUTIVO "IR"



117 empresas analizadas

La mitad de las empresas analizadas (51%) han utilizado la herramienta del Registro Retributivo proporcionada por el Ministerio de Igualdad.

## HERRAMIENTA DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (VPT)



117 empresas analizadas

La mitad de las empresas visitadas han optado por emplear la herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo (VPT).

## ANÁLISIS SITUACIÓN EN LAS EMPRESAS DE PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

### Situación actual

Este año la labor de asesoramiento de las ADIS se extendió a las empresas de 20 a 49 personas trabajadoras, informándoles de la obligatoriedad de disponer de un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Por ello, la Comisión de Aplicación, Interpretación y Seguimiento proporcionó un listado de empresas, el cual fue cribado por las Agentes al no cumplirse, en algunas de las empresas, las premisas necesarias para ser objeto de la campaña informativa sobre protocolo.

En este sentido, se excluyeron aquellas empresas que no cumplían con los criterios establecidos, como empresas inactivas, sin centro de trabajo en Asturias o sin personal empleado, empresas con planes de igualdad ya publicados y aquellas incluidas en el listado de planes de igualdad que estaban siendo visitadas por las ADIS.

El resultado son **257 empresas** a las que las ADIS han asesorado o revisado sus protocolos, pertenecientes a sectores muy diversos tal y como se recogen a continuación.



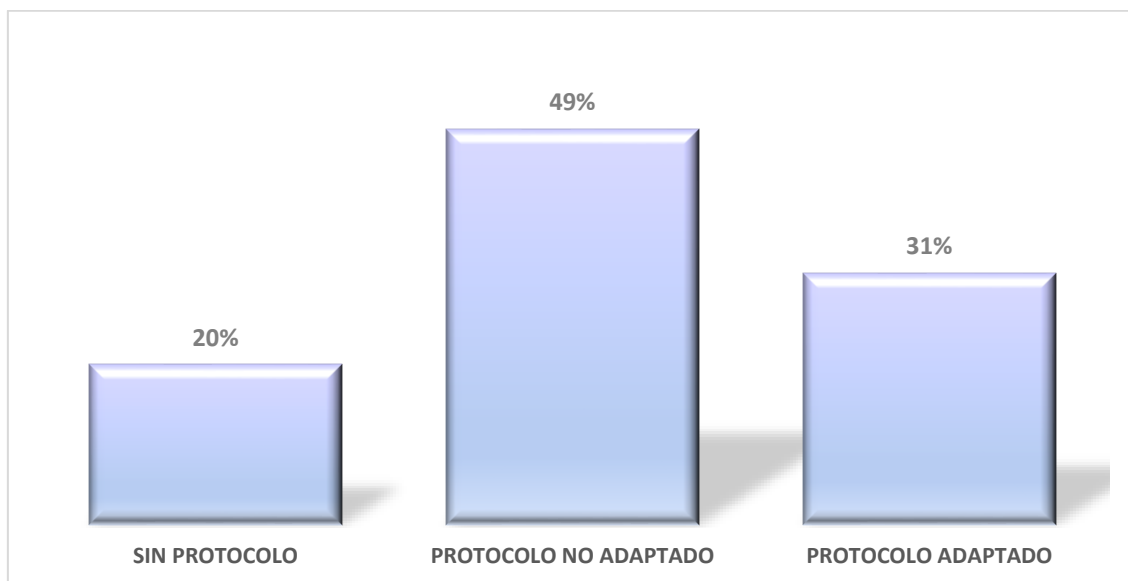
## EMPRESAS DE 20 A 49 PERSONAS TRABAJADORAS POR SECTORES



257 empresas analizadas

Comercio (27%), Industria (27%) y Construcción (12%) vuelven a ser los sectores más predominantes en las empresas de 20 a 49 personas trabajadoras al igual que en las empresas analizadas por el plan de igualdad.

## ESTADO DE LOS PROTOCOLOS DE LAS EMPRESAS DE 20 A 49 PERSONAS TRABAJADORAS.



*257 empresas analizadas*

Un 80% de las empresas contactadas ya contaba con protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, sin embargo, más de la mitad de ellas estaban sin actualizar a las últimas exigencias legales y desconocían que debían hacerlo.

## GUIA DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE IGUALDAD

La Guía de buenas prácticas en materia de igualdad (Anexo III) ha sido elaborada por las ADIS como un recurso esencial para apoyar a las empresas asturianas en la implementación de planes de igualdad efectivos y en el cumplimiento de la normativa vigente. Este documento recopila medidas y buenas prácticas identificadas a través del análisis de los planes de igualdad registrados en el Principado de Asturias durante el año 2023, con el objetivo de servir como una herramienta práctica y de referencia para las organizaciones.

Objetivos de la guía:

1. Proporcionar recursos prácticos: ayudando a las empresas a diseñar, negociar e implementar planes de igualdad adaptados a sus características y necesidades específicas.
2. Promover la igualdad efectiva: utilizando medidas innovadoras y/o efectivas para que fomenten la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Contenido de la guía:

1. Diagnósticos de medidas implementadas: un análisis de las prácticas más comunes en los planes de igualdad registrados en Asturias, con ejemplos concretos de su aplicación.
2. Buenas prácticas: casos de éxito que pueden replicarse en otras empresas.

La Guía pretende ser una referencia para las empresas asturianas, especialmente aquellas que inician su recorrido hacia la igualdad o se enfrentan a desafíos específicos en su implementación. Este documento no solo impulsa el cumplimiento normativo, sino que también promueve un cambio cultural hacia entornos laborales más igualitarios.

## CONCLUSIONES

Como hemos expuesto a lo largo de esta memoria, el trabajo de las Agentes este año 2024 se ha diversificado y en consecuencia las conclusiones que aquí se expondrán irán en esas dos líneas de trabajo: **plan de igualdad y prevención del acoso sexual y por razón de sexo**.

En relación con el seguimiento de los **procesos negociadores de los planes de igualdad** y la situación en la que se encuentran, este 2024 no se ha observado mucha variación respecto a años anteriores. En este sentido, las dificultades de progreso en el proceso siguen siendo multifactoriales.

Así pues, las fases que más se dilatan en el tiempo continúan siendo la promoción de la negociación (43%) y la realización del diagnóstico (37%).

En relación con la promoción de la negociación las situaciones que se continúan observando son:

- Empresas que no han comenzado el proceso porque acaban de alcanzar el umbral de las 50 personas trabajadoras o que se encuentran inmersas en una situación de reestructuración empresarial y no han comenzado el proceso a expensas de alcanzar mayor estabilidad y disponer de un periodo más amplio para la obtención y análisis de datos.
- Empresas que no disponen de representación legal de las personas trabajadoras. Aquí se distinguen varias situaciones: 1) demoras en el llamamiento a las organizaciones sindicales hasta la obtención de datos; 2) llamamientos efectuados a las organizaciones sindicales pero en espera de contestación o de designación de miembros para la constitución de las comisiones negociadoras (debido al elevado volumen de convocatorias, esta designación sigue haciéndose fuera del plazo legalmente establecido, pero se aprecia una mejora en los tiempos, al menos a nivel autonómico); 3) celebración de elecciones a representantes de las personas trabajadoras.
- Empresas que pertenecen a grupos empresariales más grandes con varios procesos negociadores abiertos y que no comienzan el proceso hasta que se avance en otras, generalmente en la empresa matriz.
- Empresas con comisiones negociadoras mal constituidas. En este sentido aún se aprecian comisiones *ad hoc* o comisiones donde no están convocados todos los sujetos legalmente legitimados.
- Y por último y de manera residual, se aprecian empresas de reducido tamaño, que no disponen de medios económicos ni materiales para abordar el proceso de un plan de igualdad y lo postergan en el orden de sus prioridades.

En relación con la realización del diagnóstico, las situaciones que se continúan apreciando son:

- Dificultad con la obtención de datos: en las empresas de menor tamaño provocado por la falta de medios materiales y humanos a los que encomendar esta tarea y en las de mayor tamaño por el elevado volumen de los datos a obtener y tratar.
- Dificultades propias de la negociación: desacuerdos en la forma y el contenido de la información que se debe recoger, sobre todo en materia retributiva; negativa a avanzar en la negociación de otras cuestiones hasta cerrar un asunto.
- Congelación de procesos ante la apertura de negociaciones paralelas como, por ejemplo, convenios colectivos de empresa.



- Dificultad para cerrar agendas, sobre todo cuando son comisiones negociadoras con un elevado número de miembros.
- Ralentización en el análisis de la información.
- La prolongación excesiva en esta fase hace que se tengan que actualizar los datos por haber vencido en demasía el período analizado.

Todas estas circunstancias son las que están afectando a la correcta implantación de planes de igualdad en la comunidad autónoma del Principado de Asturias. No obstante, la evolución es positiva, aunque no vaya al ritmo inicialmente previsto. En este sentido se aprecia una mayor concienciación de las obligaciones en esta materia y buena prueba de ello es que el 71% de las empresas visitadas ya disponen de registro retributivo o se encuentran actualizándolo y el 88% de las empresas cuentan con un protocolo de prevención del acoso sexual o están revisándolo para acomodarlo a las últimas exigencias legales.

Este año se ha consolidado la tendencia de contar con apoyo de consultoras (86%), pues algunas empresas que años anteriores indicaron que abordarían por ellas mismas el proceso de elaboración del plan, una vez lo comenzaron y vieron el volumen y la carga de trabajo que ello implicaba han decidido delegar esta labor en un externo que les ayude para poder avanzar.

En cuanto al uso de las herramientas del Ministerio de Igualdad, avanza la digitalización de la misma, la mayoría de las empresas adoptan las herramientas proporcionadas, como la del Registro Retributivo (Ir!) y la de Valoración de Puestos de Trabajo (VPT), lo que refleja una creciente conciencia entre las empresas sobre la importancia de evaluar de manera objetiva y transparente sus prácticas laborales.

- Registro Retributivo (Ir!), más del 50% de las empresas visitadas han utilizado esta herramienta, lo que evidencia su utilidad para cumplir con las exigencias normativas y fomentar la igualdad salarial. Sin embargo, aún existe un porcentaje significativo de empresas que no la han implementado, lo que resalta la necesidad de reforzar la formación y el acompañamiento técnico en su uso. Así mismo, se ha constatado que esta herramienta no cubre las necesidades de las empresas con mayores niveles de complejidad organizativa.
- Valoración de Puestos de Trabajo (VPT), la mitad de las empresas analizadas han adoptado esta herramienta, destacando su papel clave en la identificación y corrección de desigualdades salariales estructurales. Aunque la mayoría ha reconocido su utilidad, persisten desafíos técnicos y operativos, especialmente en organizaciones con plantillas más grandes y estructuras complejas.

Por otro lado, en 2024, **74 empresas de la región registraron su plan** en el registro de planes de igualdad REGCON (estatal o autonómico), de las que 69 fueron visitadas en algún momento por las ADIS (incluso en algún caso en más de una ocasión), lo que evidencia que la figura de las Agentes ejerce un impulso en el cumplimiento de la normativa de igualdad, divulgando y dando un apoyo determinante para poder llevar a buen término los trabajos de los planes de igualdad.

En relación con la campaña informativa de **protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo** en empresas de 49 a 20 personas trabajadoras, se ha observado que la mayoría de las empresas (80%) contaban con protocolo, si bien, más de la mitad de ellos debían actualizarse a las últimas exigencias de la Ley 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. El 11% que no disponía de protocolo se debía, en su mayoría, a un desconocimiento de la obligación de disponer de él, estando en la creencia que era a partir de 50 personas trabajadoras, agradeciendo que se les informase al respecto.

El modelo de protocolo proporcionado por el Instituto de las Mujeres para empresas de menor tamaño es uno de los más empleados, junto con los que realizan los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales. Se aprecia en muchas empresas la preferencia por un documento único en el que se incluyan todos los tipos de acoso (laboral, moral, sexual y por razón de sexo,...).

Así mismo se ha observado que cuando una empresa pertenece a un grupo corporativo de mayor tamaño, por extensión, se les aplica el protocolo de la empresa matriz o principal debido en gran medida al hecho de compartir servicios centrales.

Las empresas de menor tamaño trasladan la dificultad y complejidad que conlleva abordar internamente una investigación en esta materia por lo que se plantean la posibilidad de externalizarla o contar al menos con apoyo de expertos.

Igualmente las empresas visitadas demandan formación específica en esta área para poder sensibilizar a sus plantillas y en particular a las personas que se encarguen de la investigación de la queja.

Tras lo analizado durante este año de trabajo de las ADIS, se puede concluir que el futuro de la igualdad laboral pasa por el seguimiento continuo de la evolución de los planes de igualdad junto con la implementación de las medidas, siendo los pilares fundamentales para garantizar el cumplimiento normativo y la correcta ejecución de los planes.

En este sentido, el seguimiento permite evaluar de forma periódica el grado de implementación y eficacia de las medidas adoptadas, identificando así áreas de mejora y asegurando que las acciones previstas en los planes de igualdad se mantengan alineadas con los objetivos establecidos. Este enfoque proactivo no solo facilita la corrección de posibles desviaciones, sino que también refuerza el compromiso de las empresas con la igualdad en el ámbito laboral.

Y por otro lado, las campañas de información y actualización normativa juegan un papel importante en la sensibilización y formación de las empresas, especialmente en un entorno legislativo en constante evolución. Con estas iniciativas no solo se intenta ayudar a las organizaciones a comprender sus obligaciones legales, sino que también promueven la adopción de buenas prácticas y el uso de herramientas que faciliten la implementación efectiva de las medidas.

El trabajo realizado por las ADIS durante 2024 ha consolidado su papel como una figura esencial en la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral del Principado de Asturias. A través de sus múltiples intervenciones, se ha logrado un impacto significativo en la sensibilización, asesoramiento y acompañamiento a las empresas, contribuyendo al cumplimiento normativo y al avance hacia entornos laborales más igualitarios.

## CONTACTOS

Federación Asturiana de Empresarios, [fade@fade.es](mailto:fade@fade.es)

Comisiones Obreras de Asturias, [infocoo@asturias.coo.es](mailto:infocoo@asturias.coo.es)

Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de Asturias, [sgeneral@asturias.ugt.org](mailto:sgeneral@asturias.ugt.org)



# ANEXOS

## ANEXO I – INFOGRAFÍAS

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



### 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

- LO 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.
- LO 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de libertad sexual.



#### Agentes Delegadas de Igualdad del Principado de Asturias



# 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?

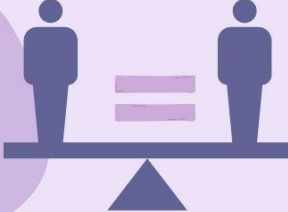
- Asesorar y colaborar con la dirección de la empresa, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, y las personas trabajadoras, en la mejora del cumplimiento de la normativa en igualdad.
- Promover la implantación y cumplimiento de la normativa sobre igualdad en el ámbito laboral, y en 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.



Consejería de Presidencia, Reto Demográfico, Igualdad y Turismo

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.

## ANEXO II-FICHA DE RECOGIDA DE DATOS

**FICHA DE RECOGIDA DE DATOS**

INFORMACIÓN						
Fecha visita 2024	0/00/2024		Fecha visita 2023: 0/00/2023	0/00/2022		
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	0/0/2024		Organizaciones convocadas			

Fecha contestación	0/0/2024		Organizaciones participantes		
Observaciones llamamiento					
<b>COMISIÓN NEGOCIADORA</b>					
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					
<b>DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN</b>					
Fase en la que se encuentra	Elija un elemento.		Aprobado en el seno de la CN	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
<b>REGISTRO RETRIBUTIVO</b>					
ANTECEDENTES					
<b>ESTADO REGISTRO RETRIBUTIVO</b>	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
Acesso 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					
<b>AUDITORÍA RETRIBUTIVA</b>					
ANTECEDENTES					
<b>ESTADO AUDITORÍA</b>	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								
<b>DISEÑO Y ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD</b>								
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.				
<b>ESTADO PLAN IGUALDAD</b>	Elija un elemento.							
Fase de elaboración del plan	Elija una fase							
Observaciones generales plan								
<b>MEDIDAS Y PROTOCOLOS DE PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO</b>								
ANTECEDENTES								
<b>ESTADO PROTOCOLO</b>	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			
<b>DUDAS O CONSULTAS</b>								



# Guía de buenas prácticas

*en  
materia de  
igualdad*

## Proyecto

Agentes Delegadas de Igualdad del  
Principado de Asturias



Consejería de Presidencia,  
Iberia Demográfica,  
Igualdad y Turismo



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

<a href="#">INTRODUCCIÓN</a>	51
<a href="#">OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DE ANÁLISIS EMPLEADO</a>	53
<a href="#">OBJETIVOS</a>	53
<a href="#">METODOLOGÍA</a>	54
<a href="#">MARCO CONTEXTUAL DE LA GUÍA</a>	55
<a href="#">RELACIÓN DE MEDIDAS Y POLÍTICAS PUBLICADAS EN ASTURIAS DURANTE 2023</a>	58
<a href="#">Proceso de selección y contratación</a>	58
<a href="#">Clasificación profesional</a>	60
<a href="#">Formación</a>	61
<a href="#">Promoción profesional</a>	62
<a href="#">Condiciones de trabajo y salud laboral</a>	65
<a href="#">Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</a>	68
<a href="#">Infrarrepresentación femenina</a>	70
<a href="#">Retribuciones y políticas salariales</a>	71
<a href="#">Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</a>	73
<a href="#">Violencia de género</a>	75
<a href="#">Comunicación y lenguaje no sexista</a>	76
<a href="#">Igualdad</a>	78
<a href="#">RESULTADOS Y SELECCIÓN DEL ANÁLISIS DE MEDIDAS (PLANES DE IGUALDAD REGCON – ASTURIAS 2023)</a>	79
<a href="#">Panorama general de las medidas implementadas</a>	79
<a href="#">OTRAS BUENAS PRÁCTICAS</a>	90
<a href="#">CONCLUSIÓN</a>	91
<a href="#">ANEXOS Y BIBLIOGRAFÍA</a>	94

# INTRODUCCIÓN

La igualdad es un concepto amplio que abarca la idea de que todas las personas deben tener los mismos derechos, oportunidades y trato, independientemente de cualquier característica personal como sexo, origen, religión, orientación sexual, discapacidad, condición social, etc. Este principio busca asegurar un trato justo en todos los aspectos de la vida, con el objetivo de eliminar la discriminación y garantizar que ninguna persona sea tratada de manera injusta debido a sus diferencias.

La igualdad entre mujeres y hombres se refiere específicamente a garantizar que ambos sexos tengan los mismos derechos, oportunidades y trato, sin que el hecho de pertenecer a uno u otro sea motivo de discriminación. Este enfoque busca eliminar las barreras estructurales, sociales, culturales y económicas que históricamente han favorecido a un género (generalmente a los hombres) en detrimento del otro (principalmente a las mujeres).

La igualdad ha experimentado una evolución significativa a lo largo de la historia reciente, pasando de ser una reivindicación social para convertirse en un principio fundamental en la construcción de una sociedad más justa. En el contexto laboral, la igualdad de trato no solo se refiere a garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades, sino a erradicar las barreras que históricamente han limitado a mujeres y hombres la participación de una manera igualitaria en el mercado laboral. Si bien se han logrado avances notables en la eliminación de las desigualdades, aún persisten obstáculos que requieren esfuerzos sostenidos por parte de toda la sociedad.

En las últimas décadas, la importancia de promover un trato igualitario entre hombres y mujeres ha ganado fuerza, no solo como un imperativo ético y social, sino también como un motor para el crecimiento económico y el desarrollo sostenible. El acceso igualitario a oportunidades laborales, la eliminación de la brecha salarial, la corresponsabilidad en el ámbito personal y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo son pilares que permiten construir entornos laborales seguros, donde todas las personas puedan desarrollarse plenamente. Esta evolución hacia una igualdad real ha sido posible gracias al compromiso de gobiernos, instituciones, empresas y la ciudadanía que, paso a paso, han trabajado para que la igualdad sea una realidad tangible, aparte de ser un derecho de la humanidad.

Las empresas juegan un papel crucial en la promoción de la igualdad. No solo tienen la capacidad de generar cambios internos en sus propias organizaciones, sino que también pueden influir positivamente en la sociedad en su conjunto al adoptar políticas justas y garantizar condiciones de trabajo igualitarias para todas las personas. A medida que crece la conciencia sobre la importancia de un trato igualitario, las empresas no solo están llamadas a cumplir con sus obligaciones legales, sino también implementar medidas que eliminen cualquier forma de discriminación.

En España, las empresas con más de cincuenta personas trabajadoras están obligadas a contar con un Plan de Igualdad. Estos planes, que deben ser negociados con la representación de las personas trabajadoras conforme a lo establecido en la normativa, incluyen un diagnóstico de la situación de la empresa y una serie de medidas para corregir las desigualdades detectadas. Una vez desarrollado, el plan debe ser inscrito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON). Además, independientemente del tamaño de la empresa, todas están obligadas a establecer un Protocolo de Prevención contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo, garantizando un entorno laboral seguro y respetuoso para toda la plantilla.

Fomentar un trato justo e igualitario entre mujeres y hombres en las empresas no solo es un deber ético y legal, sino también una estrategia para el crecimiento y la competitividad. La implementación de medidas de igualdad ofrece múltiples beneficios: mejora el clima laboral, aumenta la motivación y la satisfacción de las personas trabajadoras, y contribuye a la retención del talento. Además, los equipos con una mayor representación de mujeres y hombres en todos los niveles son más creativos y están mejor preparados para afrontar los desafíos del mercado. La igualdad eleva la reputación de la empresa y abre nuevas oportunidades de negocio, atrayendo inversiones comprometidas con la responsabilidad social corporativa.

La igualdad también es un valor que suma. Al reducir la brecha salarial y facilitar el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo y toma de decisiones, las empresas no solo optimizan sus recursos humanos, sino que también generan confianza y se fortalece la relación con la clientela, posibles inversiones y la sociedad en general. Las empresas que integran la igualdad en sus estrategias de negocio son más resilientes y adaptables ante los cambios sociales y económicos, posicionándose como referentes en sus respectivos sectores.

Las Agentes Delegadas de Igualdad del Principado de Asturias (en adelante las ADIS) son una figura pionera en España, nacida de la Concertación Social fruto del consenso entre la Administración, las organizaciones sindicales más representativas, la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT), las Comisiones Obreras de Asturias (CCOO) y la Federación Asturiana de Empresarios (FADE). Esta iniciativa surgió en 2021 como una respuesta a la necesidad de asesorar y acompañar a las empresas en el diseño e implementación de planes de igualdad, garantizando el cumplimiento de la normativa y promoviendo un cambio real en los entornos laborales asturianos.

Desde su creación, las Agentes han desempeñado un papel clave en el impulso de políticas de igualdad en las empresas asturianas. Su labor no se limita al asesoramiento técnico, sino que también facilitan el registro de los planes de igualdad y por ello se les ha encomendado la elaboración de esta guía.

# OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DE ANÁLISIS EMPLEADO

## OBJETIVOS

El objetivo principal de esta guía es servir de ayuda a las empresas y organizaciones que vayan a iniciar o se encuentren inmersas en procesos negociadores de sus planes de igualdad, proporcionándoles un recurso divulgativo de medidas y buenas prácticas que contribuyan a la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el entorno laboral. En esta herramienta se recopilan medidas actuales que vienen empleándose por empresas y entidades de diversos ámbitos y sectores, con estructuras organizativas muy heterogéneas.

Para ello las Agentes han procedido a:

- Recopilar y sistematizar todas las medidas y políticas en materia de igualdad publicadas durante el año 2023 analizando las medidas negociadas en los Planes de Igualdad registrados en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON) en Asturias, seleccionando aquellas más reiteradas (que dispongan de esa medida al menos un 25% de las empresas) y clasificándolas por áreas de actuación, en función del contenido mínimo obligatorio regulado en el art. 7.1 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y otras de carácter voluntario.

El estudio realizado está integrado por un total de 56 planes de Igualdad.

- Comprobar la eficacia de esas medidas identificando qué aspectos están funcionando adecuadamente y en cuáles se requieren mejoras o ajustes, efectuando entrevistas telefónicas para valorar la efectividad de las medidas, permitiendo comprobar si están alineadas con los objetivos inicialmente planteados en cada área o las posibles dificultades encontradas.
- Facilitar la implementación de medidas actuales y útiles para el fin perseguido mediante la divulgación de políticas en igualdad con eficacia contrastada.

## METODOLOGÍA

Se emplearon diversas técnicas metodológicas para realizar el análisis de los planes registrados, incluyendo la revisión documental, las entrevistas y el análisis de los resultados cualitativos de las mismas:

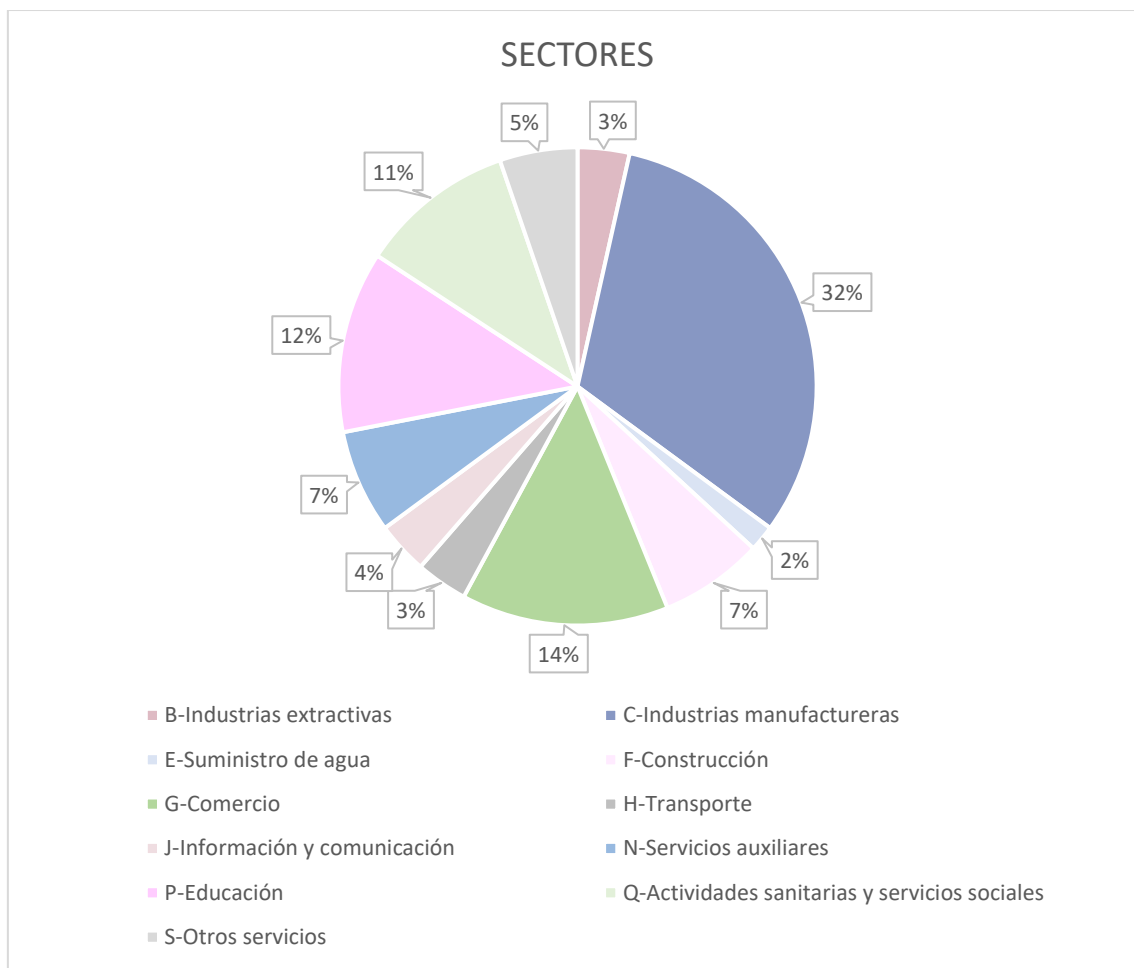
- **Revisión documental:** se revisaron las medidas negociadas en los planes de igualdad, incluyendo la evaluación de los objetivos y medidas descritas, así como la identificación de las prácticas más frecuentes y las áreas de mejora. La revisión permitió extraer información sobre el enfoque general y las medidas más implementadas por las empresas.
- **Entrevista:** se llevaron a cabo entrevistas con las personas designadas por las empresas en materia de igualdad en cuanto a la implementación de las medidas según los parámetros establecidos por el equipo de las Agentes Delegadas de Igualdad.

Las empresas seleccionadas para las entrevistas fueron aquellas que al menos tenían un 25% de las medidas más reiteradas y que quisieron colaborar voluntariamente en este proyecto.

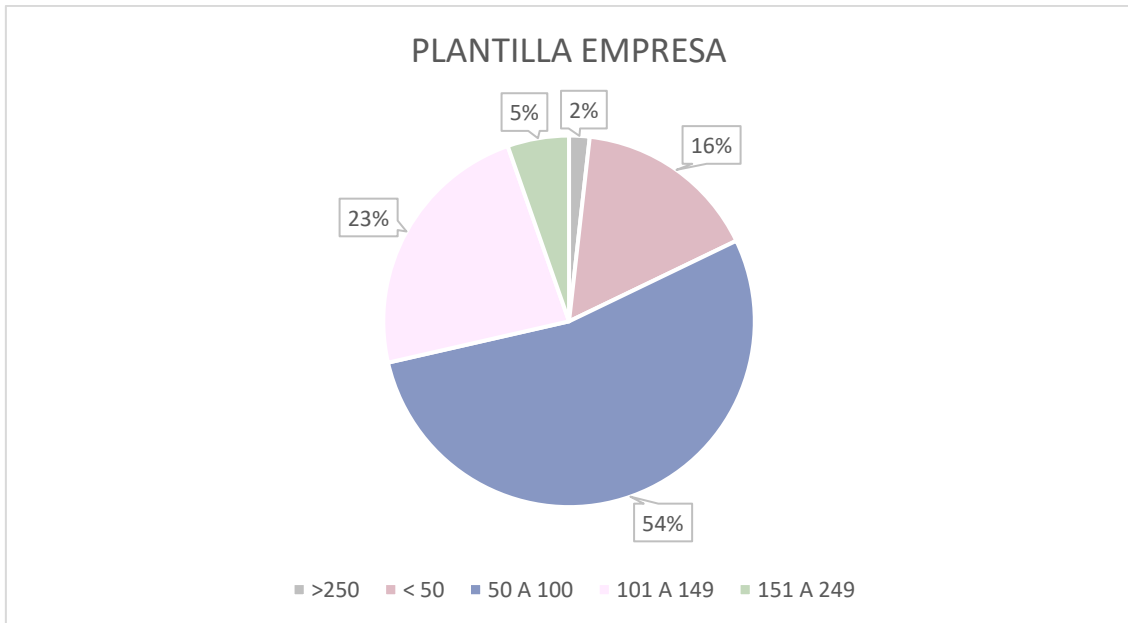
- **Análisis de los resultados:** esta técnica ayudó a identificar patrones recurrentes, temas clave y enfoques innovadores en la puesta en marcha de medidas de igualdad en las empresas. El análisis facilitó la identificación de buenas prácticas y áreas de mejora.

## MARCO CONTEXTUAL DE LA GUÍA

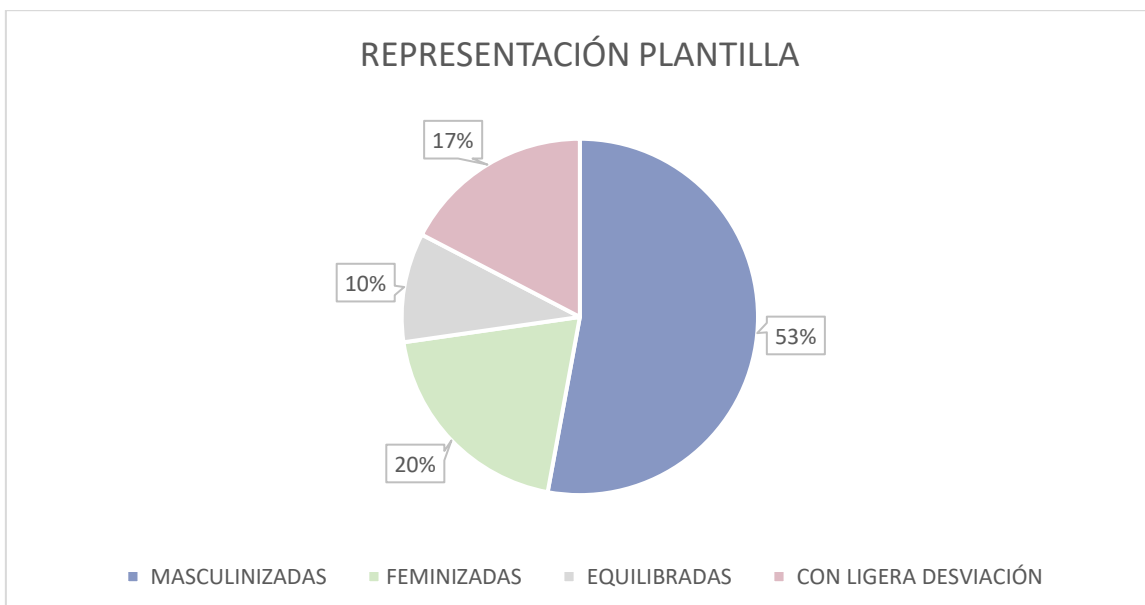
Dentro de los 56 planes de igualdad analizados, se observa una variedad de sectores económicos presentes en Asturias: industria, servicios, comercio, educación, salud, entre otros. Esta diversidad sectorial permite identificar buenas prácticas que sean aplicables en diferentes contextos y entornos laborales.



Así mismo, la selección de planes incluye tanto a empresas que por su plantilla (50 o más personas trabajadoras), tienen la obligación de tener negociado y registrado su Plan de Igualdad, como las empresas que voluntariamente han decidido elaborarlo cumpliendo las exigencias normativas. Esto permite explorar cómo las medidas de igualdad pueden adaptarse a las organizaciones de distintos tamaños y recursos, identificando estrategias y buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades.

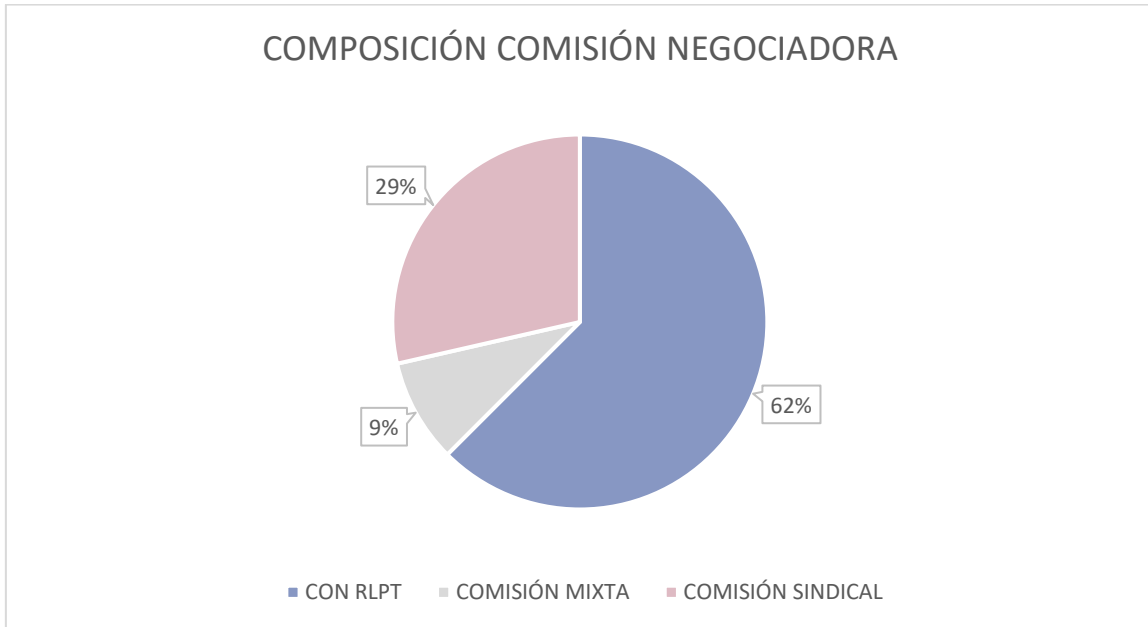


También se ha considerado la composición de las plantillas en sectores con representación más feminizada o masculinizada, así como aquellas en las que predomina una composición más equilibrada (60 a 40%) o con una ligera desviación tendente al lado feminizado. Esto permite identificar medidas que abordan desafíos específicos relacionados con la desigualdad de género en diferentes contextos.





De igual modo, se ha analizado la composición de las comisiones negociadoras de los planes de igualdad, predominando la compuesta por las representaciones legales de las personas trabajadoras de las respectivas empresas.



# RELACIÓN DE MEDIDAS Y POLÍTICAS PUBLICADAS EN ASTURIAS DURANTE 2023

Para llevar a cabo un análisis integral de los planes de igualdad registrados en el REGCON – ASTURIAS en 2023, se han recopilado la relación de medidas publicadas bajo las siguientes áreas:

## Proceso de selección y contratación

Acción positiva para el acceso al empleo en igualdad de méritos de las candidaturas.
Desarrollo y actualización del manual de acogida, incluyendo el compromiso de empresa con la igualdad de oportunidades.
Ampliar la presencia de empleadas en las plantas de manufactura.
Analizar y revisar los criterios empleados para la cobertura de puesto, selección y asignación de personas en la empresa para evitar los estereotipos por razón de género.
Aplicar los documentos y las herramientas utilizadas en el proceso de selección que han sido previamente revisados y actualizados a la luz del principio de igualdad.
Apoyo a proyectos de formación y desarrollo locales que permitan la incorporación a determinadas posiciones de personas del género infrarrepresentado.
Búsqueda de nuevas fuentes de reclutamiento y establecer convenios de colaboración con los servicios de empleo, ayuntamientos u otros organismos públicos y/o asociaciones para la inserción laboral. Con el fin de contratar mujeres en riesgos de exclusión social en puestos masculinizados de la empresa.
Comunicación/difusión de acciones e indicadores de igualdad de procesos de selección y contratación adoptadas a partes interesadas.
Consultoras externas: firmar con las empresas externas de selección, un compromiso con la no discriminación de hombres y mujeres en el reclutamiento y la captación de profesionales, asegurando así la neutralidad del proceso y la obligatoriedad de presentar candidaturas de ambos sexos.
Continuar participando en campañas, foros y ferias de empleo dirigidas a mujeres jóvenes que favorezcan su participación en formación profesional vinculada a los ámbitos de electricidad y electromecánica como una opción laboral atractiva.
Controlar el mantenimiento del nivel actual de 100% del cumplimiento normativo vigente apreciado en el diagnóstico.
Creación de un manual que sirva de guía para llevar a cabo una selección de personal libre de sesgos de género.
Criterios de igualdad en los procesos de selección y contratación.
Dar prioridad a las mujeres con contrato a tiempo parcial, para ocupar vacantes a tiempo completo o incremento de horas y reflejarlo de este modo en el protocolo de selección de personal.
Definición de un sistema de muestreo sobre la cobertura de vacantes en los centros en funcionamiento para la obtención de datos sobre el sexo de los candidatos que apliquen, especialmente en sectores subrepresentados.
Dentro del porcentaje de contratación obligatoria de personas con discapacidad, contratar de forma equilibrada a personas de ambos sexos.
Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar) que coordine el plan, participe en su implementación, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el plan e informe a la comisión de seguimiento.
Seguir manteniendo de forma equilibrada la contratación indefinida de mujeres y hombres.
Elaboración de una bolsa de empleo en la que recojamos los perfiles del alumnado en prácticas y voluntariado, para tenerlos en cuenta en los procesos de selección y contratación.
Elaborar un informe anual de distribución de plantilla desagregado por sexo.
Elaborar una estadística anual con indicadores de representatividad de hombres y mujeres en los procesos de selección por niveles jerárquicos y puestos de trabajo.

En caso de cambios en el sistema de selección establecido, garantizar que dicho sistema sigue siendo objetivo.
En las ofertas de empleo, formalizar un texto que deje constancia de la política de selección establecida en la empresa reflejando su exigencia en actuar con los mismos criterios de igualdad en cualquier selección llevada a cabo.
En los centros de nueva apertura (no subrogados) se incluirá de forma expresa como objetivo en el proceso de selección la diversificación de la plantilla para lograr una proporción equilibrada.
Establecer colaboraciones con centros u organismos educativos y/o formativos para que participen en los procesos de selección mujeres que quieran ocupar puestos masculinizados y así poder eliminar los desequilibrios por sexo que puedan existir en las distintas áreas de trabajo y grupos.
Evaluación de la eficacia de las acciones de igualdad de procesos de selección y contratación mediante la percepción de personas con respecto a si consideran que la selección de la organización se lleva a cabo en condiciones de igualdad de oportunidades (a través de ítems de la encuesta clima).
Evitar discriminaciones en las ofertas de empleo.
Facilitar el acceso de personas en riesgos de exclusión social en procesos de selección (mujeres víctimas de violencia de género, etc.).
Facilitar la información del plan de igualdad, de sus contenidos y sus medidas en la acogida a las nuevas contrataciones.
Fomentar la contratación indefinida y la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo: fomentar la contratación indefinida, diseñar sistemas que permitan el desarrollo de jornadas a tiempo completo al personal que actualmente desarrolla jornadas a tiempo parcial. Ofertar a la plantilla que trabaja a tiempo parcial las vacantes que se produzcan para trabajar a tiempo completo.
Fomentar la posibilidad de acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad.
Formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades al personal responsable de la preselección y la selección, en materia de igualdad y en los procesos de selección no sexistas, con el fin de que las candidaturas sean valoradas únicamente por su cualificación, competencia y experiencia sin tener en cuenta el sexo.
Garantizar el cumplimiento del acuerdo de CV ciegos por parte de las ETT.
Garantizar el principio de acceso al empleo libre de sesgos de género y de discriminación.
Incluir como criterio de promoción, a igualdad de méritos y capacidades, la preferencia en los ascensos de las personas del sexo infrarrepresentados en el área o nivel jerárquico al que se pretenda ascender.
Incorporación al actual "dossier de formación inicial" del lenguaje no sexista y pautas de comportamiento desde la perspectiva de género y el fomento de la diversidad.
Incorporar en procesos de vacantes para puestos a tiempo completo, el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona del sexo perteneciente al género con mayor número de contrataciones a tiempo parcial.
Incrementar un 5% la incorporación de las mujeres en puestos de trabajo en los que está subrepresentada.
Informar a la comisión de seguimiento de los datos de contratación desagregadas por sexo.
Informar a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes a tiempo completo o de aumento de jornada, del mismo o distinto centro, a través de los medios que utiliza la empresa.
Obtener datos relativos a los procesos de selección en cuanto a género en los centros de nueva apertura.
Nombramiento de una persona como Agente de Igualdad.
Presentar a la comisión de seguimiento un informe anual de distribución de plantilla desagregado por sexo.
Programación de control proactivo, sistemático y periódico de revisión de la vigencia de la valoración de puestos asignada a cambios normativos u organizativos que conlleven cambios significativos en los factores a valorar en el puesto y/o en su ponderación.
Publicar internamente los perfiles de los puestos y las vacantes para garantizar la transparencia en el proceso de selección.
Publicar todas las vacantes en todos los medios habituales de comunicación de la empresa, garantizando que la información es accesible a todo el personal.
Realizar un seguimiento de los motivos de baja en la contratación.

Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de las personas de la plantilla que por centro pasan de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo.
Redactar las ofertas de trabajo con perspectiva de género. Redacción de las ofertas de trabajo internas y externas cuidando que el lenguaje no sea sexista, prestando atención a la denominación de los puestos y el contenido que las describa. Así mismo, se prestará especial atención a las tareas y funciones descritas, eliminando aquellas innecesarias para el desempeño y que pudieran generar discriminación.
Representación paritaria de ambos sexos y/o participación de personas del comité de igualdad en los comités que interviene en procesos de selección a fin de asegurar la integración de criterios neutrales en las entrevistas.
Se analizarán los datos de los centros cuya nueva apertura que se realice a lo largo de la vigencia de este plan.
Se incluirá al menos una persona de género femenino en los procesos de selección de nuevas contrataciones.
Se realizarán acciones especialmente dirigidas al sexo menos representado en jornada completa cuando existan procesos de selección o cobertura de vacantes de puesto a tiempo completo.

## Clasificación profesional

Formación y reciclaje específico en materia de igualdad a las personas que intervienen en los procesos de selección a fin de asegurar la integración de criterios neutrales.
Alcanzar un equilibrio de género en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales: implementar medidas de acción positiva para intentar corregir la subrepresentación de mujeres en puestos masculinizados.
Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios.
Comunicación/difusión de acciones e indicadores de igualdad de procesos de clasificación profesional adoptadas a partes interesadas.
Definir los puestos de trabajo de todos los grupos profesionales de la empresa exentos de sesgos de género.
Denominación neutra de la clasificación profesional.
Difusión del nuevo manual de puestos al personal responsable de la selección y gerencia de los centros de trabajo.
Disponer de una base de datos desagregada por sexos según departamento, tipo de contrato, puesto, grupo profesional.
Establecer colaboraciones con centros u organismos educativos y formativos para, por un lado, publicitar ofertas de trabajo dirigido a mujeres para ocupar puestos de trabajos mayoritariamente masculinizados y crear una base de datos o bolsa de trabajo con las aspirantes.
Evaluación de la eficacia de las medidas de clasificación profesional mediante encuesta a la plantilla.
Exigir a las empresas de selección y/o ETTs que sus procesos de selección garanticen la igualdad de mujeres y hombres.
Programación de control proactivo, sistemático y periódico de revisión de la vigencia de valoración de puestos asignada a cambios normativos u organizativos que conlleven cambios significativos en los factores a valorar en el puesto y/o su ponderación.
Programas de fomento de la promoción de las mujeres ya incorporadas en la empresa.
Promover una representación equilibrada en la representación legal de personas trabajadoras.
Promover una representación equilibrada en puestos de responsabilidad.
Realizar periódicamente evaluaciones del desempeño, asegurándonos de que los procesos de evaluación y promoción estén basados en criterios objetivos.
Revisar anualmente la valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género.
Revisar que la denominación, descripción o requisitos del puesto de trabajo no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro.

## Formación

Acceso a la formación o reciclaje de las personas que se incorporan a su puesto tras un periodo de excedencia por cuidado de menores o personas dependientes cuando lo soliciten o cuando se hayan producido cambios importantes en su puesto de trabajo, reduciendo de esta forma el impacto y facilitando su reincorporación.
Actualizar la formación de todas las personas trabajadoras y establecer un procedimiento para ir incorporándola a su ficha para ser valorada en el caso de promociones.
Actualizar la formación en igualdad de oportunidades a las personas trabajadoras dentro de la jornada laboral.
Analizar anualmente la participación en las diferentes acciones formativas en función de género de todas las personas que conforman la plantilla.
Anuncio público de la oferta formativa. Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.
Apertura de la formación interna para facilitar la movilidad o promoción horizontal en la empresa, en particular desde posiciones con predominio de la mujer hacia otras secciones donde pudiera tener inferior representación.
Apoyar a equipos deportivos femeninos para contribuir a eliminar los elementos de desigualdad.
Aprobar medidas de compensación del tiempo empleado en formación fuera del horario de trabajo.
Comunicación a todas las personas trabajadoras de la existencia de un Plan de Igualdad en la organización y difusión del mismo.
Continuar con la difusión interna de vacantes para las promociones que puedan producirse. Difundir las posiciones vacantes entre la plantilla definiendo como canal de información preferente el e-mail y/o tablón. Esta medida será aplicable en todos los casos a excepción de aquellos en los que por motivos estratégicos de la compañía no pueda comunicarse abiertamente con antelación.
Contratación de formación con entidades comprometidas con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Incluir en los contratos con empresas proveedoras de formación una cláusula de compromiso con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de garantía de la no inclusión de contenido o lenguaje sexista y discriminatorio en los materiales formativos utilizados.
Difundir los cursos de formación.
Difusión de folletos informativos o circulares acerca de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
Disponer de información estadística desagregada por sexo sobre los cursos de formación recibidos por la plantilla.
Elaboración de campaña de sensibilización en igualdad de oportunidades hombres y mujeres para toda la plantilla de la empresa, donde se integre la información/formación sobre la implantación del protocolo de acoso, lenguaje inclusivo y protocolo contra la violencia de género.
Elaborar un registro anual de las acciones de apoyo y/o sensibilización que la empresa ha llevado a cabo en materia de igualdad de trato y de oportunidades.
Entregar a la clientela presente en las instalaciones de la empresa algún obsequio conmemorativo en el Día de la Mujer (8 de marzo).
Exigir que la formación que se realice con empresas externas cumpla con la legislación vigente en materia de igualdad en todas las acciones formativas.
Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género se hayan visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, especialmente cuando esté próxima su reciente incorporación.
Facilitar formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Fomentar la impartición de cursos de formación dentro de la jornada laboral. Siempre que un determinado curso lo permita, establecer su impartición dentro de la jornada laboral, ya sea presencial u online.

Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla, de manera que la jornada continua, a tiempo parcial o la jornada reducida no represente una barrera para promocionar.
Incluir en el plan de formación anual, formación en materia de igualdad con perspectiva de género y sobre el plan de igualdad accesible a toda la plantilla (25% anual).
Informar a la comisión de igualdad sobre los resultados de la formación desagregados por sexo y puesto.
Integración de criterios de igualdad de oportunidades en el procedimiento de formación.
La persona que lo solicite por escrito será informada sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.
Lograr una buena detección y análisis de las necesidades formativas.
Mantener en la entrevista de evaluación de desempeño, en el apartado de observaciones, aspectos tales como necesidades formativas.
Nombrar a una persona responsable de igualdad en la empresa.
Planificar el plan de formación desde la perspectiva de género.
Poner a disposición de todas las personas que conforman la empresa oportunidades de formación y de aprendizaje continuo.
Poner en marcha un posible banquillo de personas promocionales que pudieran mejorar su carrera profesional.
Potenciar la formación en igualdad de oportunidades en el conjunto de la empresa, introduciendo de forma transversal módulos de igualdad en todos los cursos ofertados por la empresa.
Promover la participación de la plantilla femenina en la formación más cualificada, facilitando que se inserten en el plan de carrera.
Proporcionar charlas o material informativo específico.
Protocolo para la realización de procesos de promoción profesional.
Realizar acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación. Formar a cada departamento responsable de desarrollar medidas del plan de igualdad específicamente en la materia correspondiente.
Realizar publicaciones en la página web de la empresa informando de las distintas acciones llevadas a cabo y sensibilizando en materia de igualdad.
Recopilar y analizar datos estadísticos de formación realizada, desagregados por sexos. Informe anual para la Comisión de Seguimiento. Durante la ejecución del Plan de Formación, se recogerá de manera detallada la formación realizada, en función del sexo, puesto, categoría, modalidad, duración, dentro/fuera de jornada, de manera que se pueda realizar el correspondiente análisis con la perspectiva de género. Compartir el informe con la Comisión de Seguimiento.
Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de género.
Sensibilización a toda la plantilla en materia de igualdad de oportunidades y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Sistematizar la recogida de información sobre la formación especializada que posee cada persona de la plantilla, haya sido o no impartida por la empresa.

## Promoción profesional

Acciones de formación/sensibilización en igualdad de oportunidades en la empresa.
Análisis estadístico anual de las promociones llevadas a cabo, desagregada por sexo tal y como han sido recogidas en el informe diagnóstico.

Adoptar la medida de acción positiva ante una promoción, y siempre bajo las mismas condiciones de idoneidad tendrá preferencia para la promoción al puesto la persona del sexo menos representado dentro de ese puesto o departamento.
Asegurarse de que la documentación para el proceso de promoción está elaborada de forma inclusiva en su lenguaje.
Capacitar en materia de igualdad para las personas clave en los procesos de promoción y retención del talento a través de la planificación sistemática de formación y píldoras de actualización normativa en relación con la igualdad de género de las personas directamente involucradas en los procesos de promoción.
Comunicación interna de vacantes.
Comunicación/difusión de acciones e indicadores de igualdad de procesos de promoción profesional adoptadas a partes interesadas.
Crear un mecanismo por el que los trabajadores y las trabajadoras puedan manifestar su interés en promocionar.
Crear un programa de desarrollo específico para facilitar la promoción profesional, priorizando en los criterios de selección al sexo menos representado.
Definir un protocolo, procedimiento o plan de carrera que recoja los criterios que se aplican para promocionar a un puesto de mando intermedio o dirección, asegurando que sean objetivos y estén libres de cualquier tipo de discriminación directa o indirectamente.
Desarrollar encuesta de evaluación.
Difundir a la plantilla públicamente, siempre que sea posible, la existencia de vacantes en la empresa.
Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.
Disponer de información estadística y realizar un seguimiento periódico de la distribución de la plantilla por grupos, categorías, departamentos y nivel jerárquico.
Elaborar un protocolo de promoción profesional por necesidades de la entidad.
En igualdad de méritos, fomentar la promoción de las personas cuyo sexo esté infrarrepresentado en la posición de responsabilidad.
En las entrevistas de desempeño mantener en el apartado de observaciones la opción de expresar los deseos de promoción.
Establecimiento del trabajo por objetivos.
Evaluación de la eficacia de las acciones de igualdad de procesos de promoción profesional mediante la percepción de la plantilla con respecto a si consideran que la promoción profesional en la organización se lleva a cabo en condiciones de igualdad de oportunidades (a través de ítems de la encuesta de clima).
Facilitar la promoción interna de toda la plantilla antes que cubrir las vacantes con convocatorias o personal externo, especialmente de mujeres para ocupar los puestos de responsabilidad cuando son ocupados mayoritariamente por hombres.
Fomentar la posibilidad de que las personas puedan comunicar su deseo de promocionar.
Fomentar, ofrecer e informar sobre incrementos de jornada a trabajadoras a tiempo parcial.
Formación en materia de igualdad a personal y responsable de las promociones.
Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de promoción.
Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y promociones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados. También indicar el tiempo transcurrido en el puesto anterior antes de la promoción, desagregado por sexo.
Implantar un sistema de promoción libre de sesgos de género.
Incorporar un sistema de detección de necesidades de formación de toda la plantilla. Realizar un cuestionario en el que se recojan aspectos tales como: necesidades formativas, accesibilidad a las acciones, valoración de la formación para desarrollo de la carrera profesional, etc.

Introducir las trayectorias profesionales distribuido por sexo, con inclusión del indicador tiempo de permanencia en los distintos niveles y grupos, así como los tramos de edad.
La persona que lo solicite por escrito será informada sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.
Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a los motivos de finalización del contrato o cese laboral para evaluar e implantar medidas correctoras.
Porcentaje no inferior al 40% de hombres o mujeres en los puestos vacantes de dirección.
Posibilitar la promoción interna en la empresa de las mujeres en un 5%, así como promover y fomentar la participación de las mujeres en los procesos de promoción profesional.
Procurar mantener a lo largo de la vigencia del plan un equilibrio en la distribución de hombres y mujeres en los puestos de la empresa.
Protocolo de promoción o planes de carrera con perspectiva de género. Creación de un protocolo de promoción o planes de carrera con perspectiva de género, indicando a las personas que participan en los procesos de promoción que criterios hay que tener en cuenta para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y cuáles no se deben de seguir o aplicar porque pueden dar lugar a desigualdades o discriminaciones directa o indirectas.
Publicar las vacantes de puestos y sus requisitos en los medios de comunicación internos habituales de la empresa.
Realización de un seguimiento anual de las promociones habidas, desagregadas por grupo profesional y por sexo, indicando grupo, categoría, puesto de origen y destino, tipo de contrato y jornada.
Realizar la formación, en la medida de lo posible dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.
Reforzar nuestros procesos de comunicación de desarrollo, informando de todas las vacantes.
Revisar los textos utilizados para la selección de personal, publicaciones y contenidos en páginas webs para ajustarlos a los criterios de uso de lenguaje no sexista e inclusivo.
Se priorizará cubrir las vacantes con personal interno.
Validación de proceso de promoción en igualdad de oportunidades por parte de persona del comité de igualdad y/o formada en la materia.



## Condiciones de trabajo y salud laboral

15 horas disponibles para consultas médicas para menores de 12 años y familiares de primer grado que lo requieran.
Acción positiva: priorizar la contratación de personal a tiempo completo.
Actualización periódica del sistema de Valoración de puestos de trabajo. Realizar los ajustes necesarios del sistema de valoración de puestos de trabajo que ya aplica la entidad, garantizando así un sistema de clasificación profesional actualizado y libre de sesgos de género.
Actualizar evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género.
Adaptación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales a la nueva legislación en materia de Igualdad, en la que se tengan en cuenta los riesgos por embarazo y lactancia natural.
Análisis de las directrices del servicio de prevención de riesgos laborales para que puedan ser establecidas para garantizar la salud de los trabajadores y la protección de riesgos específicos del puesto teniendo en cuenta las características personales, de género, estado biológico, etc.
Analizar y asegurar la adaptación del puesto de trabajo en los casos de embarazo y de aquellas empleadas que deseen continuar con la lactancia natural una vez incorporadas al trabajo.
Asegurar el bienestar de las condiciones de trabajo de la plantilla en su conjunto.
Basamos nuestra cultura organizativa en torno a los valores de inclusión, igualdad de oportunidades laborales y la no discriminación.
Comunicar mediante correo electrónico a todo el personal de la existencia del Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo, con el objetivo de poner a su disposición un canal de comunicación de situaciones de discriminación percibidas por la plantilla para su análisis y establecimiento de medidas correctivas o preventivas que eviten las causas que han podido provocar dicha situación.
Con independencia de la jornada laboral, el personal a quien se encomiende y acepte voluntariamente la vigilancia de los alumnos durante la comida o recreos motivados por ella, tendrá derecho a manutención en los días dedicados a esta actividad.
Conservar la protección del embarazo y la maternidad a través de la seguridad y salud en el trabajo. Posibilitar los cambios de puesto en caso de riesgo.
Contratar en igualdad de condiciones y méritos, a mujeres y hombres.
Creación de un canal directo con el comité de igualdad a fin de facilitar la comunicación de situaciones de discriminación percibidas por la plantilla para su análisis y establecimiento de medidas correctivas o preventivas que eviten las causas que han podido provocar dicha situación.
Creación del canal igualdad.
Cualquier trabajador podrá solicitar hasta 15 días de permiso sin sueldo, por curso escolar. La empresa tendrá que conceder este permiso si el mismo se solicita con 15 días de antelación y el disfrute de dicho permiso, en el caso del personal docente, no coincide con otro trabajador del mismo nivel, y en el caso del personal.
Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
Cumplir con la normativa de contratación contemplada en la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social; cuota de reserva del 2% según el Art. 42.1 de la LGD.
Dar a conocer a las personas trabajadoras los planes de prevención y planes de emergencia.
Desarrollo de acciones correctoras de modo que, ante una igualdad curricular, tenga preferencia el sexo menos representado en la posición vacante.
Difundir el protocolo de embarazo y lactancia existente, en los medios habituales de la empresa.
Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo con la legislación vigente.

Disponer de informe de siniestralidad desagregado por sexo.
Elaboración de un protocolo de desconexión digital.
Encuesta a la totalidad de la plantilla sobre el grado de satisfacción con el fin de detectar áreas de mejora en la compañía.
<p>Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Facilitar el cambio de turno o movilidad geográfica voluntaria para los casos de situaciones parentales relacionadas con regímenes de visitas de hijos/as u otras situaciones de padres o madres separados/as, siempre que sea posible a nivel organizativo.</li> <li>- Facilitar la movilidad geográfica y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares), siempre contando con la existencia de vacantes en destino solicitado y si resulta posible a nivel organizativo.</li> <li>- Equiparar a las parejas de hecho con los matrimonios en todo lo que tiene que ver con los derechos de conciliación familiar y laboral, siempre que medie registro oficial.</li> <li>- Priorizar el cambio de turno a las personas trabajadoras que, previa acreditación y siempre que la organización del trabajo lo permita, se hallen en procesos de técnicas de reproducción asistida.</li> </ul>
Estudiar medidas de discriminación positiva entre la plantilla con contrato a tiempo parcial o jornada reducida, para evitar que el tipo de jornada sea una barrera en la promoción.
Evaluación de la eficacia de las acciones de igualdad de procesos de igualdad en condiciones y valoración de trabajo mediante la percepción de la plantilla con respecto a si consideran que las condiciones de trabajo en la organización se llevan a cabo en condiciones de igualdad de oportunidades (a través de ítems de la encuesta de clima).
Fomentamos el acceso y la inclusión del personal con discapacidad en nuestra organización colaborando con centros especiales de empleo para lograr la inserción laboral de personas con discapacidad.
Fomentar la estabilidad de la plantilla.
Fomentar la transformación de contratos temporales en indefinidos. Ante mismas condiciones de idoneidad, favorecer el cambio de contrato temporal a contrato indefinido en personas del sexo infrarrepresentado pertenecientes a la entidad.
Fomentar unas condiciones de trabajo de equidad efectiva.
Formación de las personas trabajadoras en materia de salud laboral con perspectiva de género.
Formar al personal del dpto. de PRL y a los delegados/as de prevención en materia de igualdad.
Garantizar el principio de igual retribución por el mismo trabajo o aquel de igual valor.
Garantizar en la medida de lo posible, que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.
Garantizar la salud laboral de trabajadoras y trabajadores desde la perspectiva de género.
Habilitar, donde no exista, un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros, para los perceptivos descansos de la plantilla y de las embarazadas y en periodo de lactancia natural cuando lo requieran.
Implantación de las medidas indicadas por el servicio de prevención de riesgos laborales para asegurar su aplicación sin discriminación por razón de sexo.
Incluir la perspectiva de género en la protección de la salud, informando del plan de igualdad a los servicios médicos o mutuas colaboradoras con la empresa.
Incorporar un registro de permisos de conciliación solicitados y concedidos al personal.
La excedencia voluntaria se podrá conceder al trabajador, pudiendo solicitarlo todo el que tenga, al menos, un año de antigüedad en la empresa y no haya disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores. Dicha excedencia empezará a disfrutarse el primer mes del curso escolar, salvo mutuo acuerdo para adelantarla. El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años. Se podrá pactar de mutuo acuerdo entre las partes la reserva del puesto de trabajo y la duración de la misma, en su caso.

La preferencia de plaza en el centro escolar se considera respecto a la empresa del trabajador, siempre que éste tenga una dedicación al menos igual a la mitad de la jornada laboral anual, para cualquier nivel educativo de los impartidos y si así lo permiten las características propias de la empresa.
Los hijos de los trabajadores tendrán derecho a enseñanza gratuita, en el propio centro de trabajo.
Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género (riesgo de embarazo).
Los trabajadores que tengan a su cuidado a un menor de 12 años o a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, podrán reducir su jornada de trabajo diaria, con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
Los trabajadores tendrán derecho a su retribución total durante la suspensión de contrato derivada de nacimiento y cuidado de menor adopción, acogimiento permanente o preadoptivo, o riesgo durante el embarazo o lactancia natural, siempre que se cumplan los requisitos que establece la legislación vigente en cada uno de los casos.
Los trabajadores, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.
Mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad de las personas, sin distinción por motivo de sexo, raza, religión ni opinión.
Mejorar el clima laboral y favorecer la atracción y retención del talento.
Mejorar las prestaciones de los reconocimientos médicos realizados por la empresa.
Penalizamos cualquier trato discriminatorio hacia los grupos vulnerables que forman parte de nuestra organización.
Política de prevención de riesgos con perspectiva de género.
Potenciación de la utilización video conferencia para evitar desplazamientos del personal de oficina.
Potenciamos el valor de la inclusión con la incorporación de personas con discapacidad a nuestra plantilla.
Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Facilitar la adaptación de la jornada sin tener que solicitar la reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo.</li> <li>- Eliminar en lo posible la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo.</li> <li>- Permiso de tutorías para menores de 12 años.</li> <li>- Utilizar las nuevas tecnologías de la información siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos, para que tanto hombres como mujeres puedan conciliar su vida laboral con su vida familiar.</li> <li>- Permiso retribuido y no recuperable por el tiempo necesario para acompañamiento a consulta médica a menores de 18 años y a personas dependientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad debidamente justificado y con el límite de 32 h/año.</li> </ul>
Promover un protocolo de actuación en la empresa contra posibles situaciones de acoso sexual y/o por razón de género.
Realizar un estudio de riesgos psicosociales.
Registro salarial. Realizar un listado anual en el que se registren los valores medios de los salarios, los complementos salariales y percepciones extrasalariales (si las hubiera), de toda la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Este registro se actualizará anualmente y debe ser accesible a toda la plantilla, a través de la RLT (en su caso). En caso de que la diferencia sea mayor del 25% incluir una justificación de que

responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. (de acuerdo con el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres).
Revisar las evaluaciones de riesgos periódicamente, teniendo en cuenta la perspectiva de género, y los contenidos y manuales elaborados en materia de prevención de riesgos laborales para asegurar su objetividad, eliminando estereotipos de género e imágenes y lenguaje sexista.
Revisar, de manera periódica, el protocolo de riesgo durante el embarazo y la lactancia con la RLT.
Se establece un régimen de ayudas al estudio para el personal con hijos, consistente en la preferencia de plaza en puesto escolar y la gratuidad de enseñanza.
Se establece una excedencia por víctimas de violencia de género con una duración de entre tres meses y un año y reserva del puesto de trabajo durante la misma.
Seguimiento a través de la comisión de evaluación y seguimiento, de los datos desagregados por sexo, que presente la empresa en el futuro, por tipo de contratación y jornada.
Seguimiento de las bajas voluntarias.
Sistematizar las políticas y medidas de conciliación existentes.
Elaboración de un protocolo para la prevención de la maternidad y la gestión de la situación de riesgo por embarazo o lactancia.

### Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Con independencia de la jornada laboral, el personal docente a quien se encomiende y acepte voluntariamente la vigilancia de los alumnos durante la comida o recreos motivados por ella tendrá derecho a manutención en los días dedicados a esta actividad.
15 horas disponibles para consultas médicas para menores de 12 años y familiares de primer grado que lo requieran.
Asignar provisionalmente un cambio de turno ante situaciones personales justificadas y sobrevenidas.
Ayudas al estudio para el personal con hijos en edades escolares.
Conceder permisos no retribuidos, por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, previa justificación y con aviso dentro de los primeros 15 días del mes anterior al tratamiento para no perjudicar la organización del servicio.
Conseguir descuentos en actividades y acuerdos con terceros para mejorar la satisfacción de los trabajadores.
Creación de un buzón interno de sugerencias en materia de conciliación y corresponsabilidad.
Crear una bolsa de horas para el acompañamiento de familiares.
Cualquier trabajador podrá solicitar 15 días de permiso por curso escolar, la empresa tendrá que conceder este permiso si el mismo se solicita con 15 días de antelación y el disfrute del dicho permiso, en el caso del personal docente, no coincide con otro trabajador del mismo nivel, y en el caso del personal.
Dar preferencia del disfrute de vacaciones a los/as progenitores/as que tengan determinado por el convenio regulador el periodo de vacaciones de sus hijos/as.
Detectar las necesidades de conciliación de la plantilla.
Difundir los derechos y medidas de conciliación establecidas en la ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres por distintos canales.
Establecer acuerdos de colaboración o descuentos con guarderías para la plantilla de la empresa.
Establecer acuerdos de colaboraciones o descuentos con servicios de atención para personas mayores y personas dependientes, en beneficio de la plantilla de la empresa.
Establecer las reuniones, preferiblemente en horarios laborales.
Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el hecho de ser mujer y/o el ejercicio de los derechos de conciliación.

Facilitar la conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras teniendo en cuenta sus horarios y características de todo tipo de familias.
Facilitar la jornada continua, siempre que las circunstancias lo permitan.
Facilitar la movilidad y el cambio de centro de trabajo, en la medida de lo posible, y siempre que se cuente con vacantes de puesto solicitado cuando el motivo de la solicitud sea por cuidado de personas dependientes, menores y familiares.
Flexibilidad de entrada y salida, previa solicitud anticipada a la persona responsable de departamento.
Fomentar la conciliación familiar en el caso del cuidado de un menor de 12 años, intentando equilibrar los turnos entre el trabajo de los progenitores y dando facilidad a la madre o padre para elegir turno de trabajo.
Fomentar la mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares, apoyando y potenciando el derecho de ejercer los permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, lactancia guarda legal o cuidado de familiares.
Garantizar en el plan una protección en prevención de riesgos laborales (PRL) con perspectiva de género y una protección eficaz en los casos de embarazo y lactancia.
Garantizar un permiso no retribuido de hasta un mes y previa justificación para los trámites derivados de las adopciones internacionales.
Igualar los permisos retribuidos de las parejas de hecho a los permisos retribuidos de los matrimonios.
Implantación de un protocolo de desconexión digital.
Incluir en todos los procesos de RRHH el principio de que, a equivalencia de idoneidad de condiciones entre varones, la empresa optará por el candidato que haya disfrutado de permisos relacionados con la paternidad, así como la cesión de maternidad.
Incluir indicadores que midan el porcentaje de personas que se acogen a medidas de conciliación, y desagregados por sexo, categorías profesionales.
Integración de medidas de igualdad en procedimientos de conciliación.
La preferencia de la plaza en puesto escolar se considera respecto a la empresa del trabajador siempre que esta tenga una dedicación al menos igual a la mitad de la jornada anual, para cualquier nivel educativo de los impartidos y si así lo permiten las características propias de la empresa.
Las personas que se acojan a una jornada distinta a la completa o estén en situación de excedencia por cuidados puedan participar en los cursos de formación y procesos de promoción.
Los hijos de los trabajadores tendrán derecho a enseñanza gratuita en el propio centro.
Mejorar las medidas de conciliación establecidas.
Permiso retribuido y no recuperable avisando con preaviso suficiente para acudir a tutorías del centro de estudios para menores hasta 16 años. Este permiso quedara limitado al tiempo máximo de dos horas por tutoría y dos tutorías por año académico.
Permiso retribuido y no recuperable por el tiempo necesario para el acompañamiento a consulta médica a menores de 18 años y a personas dependientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
Realizar comunicaciones internas que visibilicen a los hombres en el ámbito de los cuidados.
Registro de los diferentes permisos solicitados para la conciliación.
Se valorará la ampliación de la duración del permiso por nacimiento, adopción y acogimiento más allá de las 16 semanas establecidas legalmente.
Se valorará el establecimiento de una ayuda económica por nacimiento, adopción o acogimiento.
Sistematizar las políticas y medidas de conciliación existentes en la empresa.
Solicitar a los integrantes de la comisión de seguimiento del plan de igualdad propuestas de beneficios sociales.
Utilizar las nuevas tecnologías de información siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos.

## Infrarrepresentación femenina

Acción positiva. A igualdad de condiciones en puestos masculinizados, se dará prioridad a las mujeres en la contratación o promoción interna. Ante un proceso de selección de personal o promoción, se consultará la distribución de mujeres y hombres en dicha posición en la empresa, y se dará preferencia a las mujeres, en el caso de puestos con un 60% o más de representación masculina, en la fase final o toma de decisiones sobre la contratación o promoción siempre que el perfil profesional y competencial de ambas personas finalistas sea equiparable. Esta medida finalizará cuando se alcance un mínimo de representatividad de las mujeres del 40% en el puesto.
Análisis de la infrarrepresentación femenina.
Asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.
Aumentar el número de mujeres en la entidad, especialmente en áreas masculinizadas.
Catalogar, realizar una descripción objetiva, valorar los distintos puestos de trabajo y las competencias.
Comunicación/difusión de acciones de igualdad de procesos de actuación ante infrarrepresentación de género adoptadas a partes interesadas.
Diseño de métodos que favorezcan el acceso a conocimiento de las inquietudes y sugerencias de las mujeres de la plantilla sobre la igualdad en la empresa.
En caso de igual entre candidatos, priorizar la incorporación de mujeres.
Establecer colaboraciones con centros u organismos educativos y formativos para, por un lado, publicitar ofertas de trabajo dirigido a mujeres para ocupar puestos o trabajos mayoritariamente masculinizados y crear una base de datos o bolsa de trabajo con las aspirantes.
Exigir a las empresas de selección y/o ETT que sus procesos de selección garanticen la igualdad de mujeres y hombres.
Fomentar en los procesos de selección la incorporación de mujeres en el área técnica.
Fomentar la paridad de sexos mediante acciones positivas en Selección, Formación y Promoción.
Hacer un seguimiento para verificar que no se incurra en infrarrepresentación futura en la organización.
Mantener una base de datos desagregada por sexos según departamento, tipo de contrato, puesto y grupo/categoría profesional.
Medida positiva: a igualdad de perfil profesional, priorizar la promoción de mujeres a puestos de mayor responsabilidad.
Prioridad en la contratación y en los procesos de promoción interna del sexo infrarrepresentado. Incluir como criterio en los procesos de reclutamiento y selección y en los procesos de promoción interna que, ante los casos de empate frente a mismos méritos, capacidades, actitudes, aptitudes o habilidades en varias personas para desempeñar un puesto de trabajo, tendrá preferencia en la contratación el sexo infrarrepresentado.
Promoción de discriminación positiva de género infrarrepresentado y convenios con entidades externas (centros de formación profesional) para promover la contratación de género subrepresentado.
Promover una representación equilibrada en la Representación legal de personas trabajadoras.
Publicaciones de empleo con lenguaje neutro.
Revisar los métodos de selección garantizar la igualdad y no discriminación en el acceso al empleo.
Se realizará un seguimiento de los puestos donde se observa infrarrepresentación femenina.



## Retribuciones y políticas salariales

Actualización del sistema de valoración de puestos.
Actualizar anualmente el estudio salarial de toda la plantilla, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por grupos y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.
Actualizar el registro retributivo y expresar sus resultados en medias y medianas para mantener controlada la brecha salarial. Informando a la comisión de seguimiento de los resultados.
Actualizar la auditoría retributiva a la mitad del periodo de vigencia del Plan de Igualdad, con los datos de 2024, para valorar la situación de la empresa tras la puesta en marcha de las primeras medidas y teniendo en cuenta que por la reforma laboral de 2022.
Actualizar la descripción de los puestos de trabajo contenida en el documento Perfiles de Puesto.
Adecuar el sistema de nóminas y/o gestión del personal para el estudio salarial.
Análisis causal más exhaustivo de la composición salarial de grupos y escalas profesionales a fin de confirmar las justificaciones aportadas al efecto, en aras de confirmar la igualdad de oportunidades en el acceso a los complementos salariales y extrasalariales entre hombres y mujeres en los que se produce una brecha superior al 25%.
Análisis de las directrices del servicio de prevención de riesgos laborales para que puedan ser establecidas para garantizar la salud de los trabajadores y la protección de riesgos específicos del puesto teniendo en cuenta las características personales, de género, estado biológico, etc.
Analizar anualmente la brecha y diferencias salariales entre mujeres y hombres.
Asegurar la aplicación del principio de igualdad en la política retributiva de la empresa.
Asignar el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor, teniendo en cuenta la descripción analítica de los puestos de trabajo.
Clasificación de conceptos retributivos y análisis causal de composición salarial: <ul style="list-style-type: none"> <li>- La suma de las pagas extras al concepto de “salario base” conforme al criterio de las instrucciones de la herramienta de registro retributivo propuesto por el Ministerio.</li> <li>- El agrupamiento en los conceptos extrasalariales de todos los derivados de prestaciones de enfermedad o accidente y las indemnizaciones por despido o fin de contrato.</li> <li>- Análisis causal más exhaustivo de la composición salarial de grupos y escalas profesionales a fin de confirmar las justificaciones aportadas al efecto, en aras de confirmar la igualdad de oportunidades en el acceso a los complementos salariales y extrasalariales entre hombres y mujeres en los que se produce una brecha superior al 25%.</li> </ul>
Comparativa y auditoría salarial. A la finalización de la vigencia del Plan se realizará una nueva auditoría salarial realizando un análisis comparativo con la realizada al inicio del mismo, así como la extracción de las conclusiones de la efectividad de las medidas programadas con relación al salario, salvo que se encuentren desviaciones salariales por razón de género en los registros retributivos anuales que originen la necesidad de realización de una auditoría en cualquier momento de la vigencia del Plan.
Comunicación/difusión de acciones e indicadores de igualdad de procesos de igualdad retributiva adoptadas a partes interesadas.
Confeccionar anualmente el Registro Retributivo acorde al RD 902/2020.
Definición documentada y establecimiento de criterios de asignación y cálculo de los complementos salariales no especificados en el convenio colectivo de aplicación.
Desarrollo de un plan de actuación concreto en caso de que se detecte la existencia de diferencias salariales por razón de sexo.
Descripción formal de complementos salariales voluntarios.
El agrupamiento en los conceptos extrasalariales de todos los derivados de prestaciones de enfermedad o accidente y las indemnizaciones por despido o fin de contrato.
Elaboración de auditoría salarial anual.

En el caso de detectarse una brecha salarial en algún puesto superior al 15%, la empresa se compromete a interponer medidas correctoras que corrijan dicha desigualdad.
En el caso de negociación de convenio o nuevos acuerdos que afecten a la política retributiva, incorporar en el proceso de negociación la perspectiva de género.
Establecer un sistema de seguimiento de la estructura retributiva, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.
Estandarizar, con perspectiva de género, la política retributiva de la empresa.
Evaluación de la eficacia de las acciones de igualdad de procesos de igualdad retributiva mediante la percepción de la plantilla con respecto a si consideran que la retribución en la organización se lleva a cabo en condiciones de igualdad de oportunidades encuesta de clima.
Fomentar la transformación de contratos temporales en indefinidos. Ante mismas condiciones de idoneidad, favorecer el cambio de contrato temporal a contrato indefinido en personas del sexo infrarrepresentado pertenecientes a la entidad.
Formación en igualdad retributiva, a responsables con capacidad de decisión en materia de retribución y gestión de personas.
Frenar el posible efecto de los sesgos de género en la concesión y cuantía de los premios monetarios dirigidos a la plantilla.
Identificar las posibles diferencias retributivas que pudieran existir en la empresa y realizar los ajustes necesarios en aquellas que, en su caso, resultaran discriminatorias.
Informar a la comisión de seguimiento cuando exista un cambio en los criterios de devengo de los diferentes complementos salariales de los puestos especialmente feminizados y masculinizados para verificar que obedecen a criterios objetivos.
Introducir a la gestión del personal un procedimiento salarial vinculado al desempeño objetivo, observando la perspectiva de género.
La definición documentada y establecimiento de criterios de asignación y cálculo de los complementos salariales no especificados en el convenio colectivo de aplicación. Cabría la descripción formal de dichos complementos salariales voluntarios, así como la definición de los criterios de asignación de los mismos (incentivos por facturación) para su comunicación a la plantilla en aras de la transparencia retributiva.
La suma de las pagas extras al concepto de “salario base” conforme al criterio de las instrucciones de la herramienta de registro retributivo propuesto por el Ministerio.
Mantener actualizada auditoría y registro salarial, con aplicación de las medidas derivadas de los mismos.
Mejorar la igualdad retributiva.
Organizar de manera clara y comprensible la clasificación de complementos salariales y analizar la composición y causas de complementos salariales con brechas superiores al 25% a fin de justificar la igualdad de oportunidad de acceso a los mismos entre hombres y mujeres.
Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en materia salarial entre mujeres y hombres.
Realizar estudio de registro retributivo.
Realizar nueva valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género para detectar y corregir en su caso posibles desigualdades retributivas, según puesto, derivada de una valoración discriminatoria de las responsabilidades y características del trabajo desarrollado y/o funciones.
Redefinir, si fuera necesario, los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros. Informando a la comisión de seguimiento de los resultados.
Registro salarial. Realizar un listado anual en el que se registren los valores medios de los salarios, los complementos salariales y percepciones extrasalariales (si las hubiera), de toda la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Este registro se actualizará anualmente y debe ser accesible a toda la plantilla, a través de la RLT (en su caso). En caso de que la diferencia sea mayor del 25% incluir una justificación de que responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. (de acuerdo con el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres).



Se garantizará la no discriminación en casos de paternidad, maternidad o riesgo por embarazo, con relación al salario.
Seguimiento de la brecha salarial, registrando los datos retributivos de la organización desagregados por sexo y analizando periódicamente el sistema de valoración de puestos y la auditoría retributiva garantizando la igualdad.
Seguimiento retributivo anual para confirmar que se mantiene la igualdad retributiva.

## Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

A fin de garantizar el cumplimiento del código, existirá, como órgano dependiente del superior provincial de la organización, un comité de observancia compuesto por tres miembros nombrados por él para un tiempo determinado.
Actualizar el protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en
Actuar de forma adecuada y solidaria ante estos comportamientos o situaciones, planteando a las víctimas las correspondientes soluciones o sanciones y asesorando sobre todos los procedimientos y todas las situaciones posibles.
Aplicación de todas las medidas comprendidas en el Protocolo para la protección de las víctimas de violencia de género y violencia sexual para las trabajadoras que acrediten ser víctimas de otras violencias machistas tales como agresiones, abuso sexual, etc. Teniendo reconocidas sentencia firme o la aplicación de medidas cautelares.
Aprobación y difusión del protocolo de acoso a todos los niveles por los canales habituales de la empresa para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso.
Arbitra procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de conductas de acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.
Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
Código de conducta firmado por los nuevos empleados como “anexo” a su contrato o como acuerdo de colaboración con la institución en el caso de los colaboradores voluntarios. Para aquellas personas que ya están incorporadas a nuestra misión, proponemos su presentación y posterior envío solicitando acuse de recibo del mismo para dejar constancia de su conocimiento y del carácter de documento de obligado cumplimiento.
Desarrollar medidas preventivas, de información y sensibilización.
Diseñar y difundir entre la plantilla folletos/carteles/trípticos, que contengan información sobre el acoso, sus riesgos y el procedimiento a seguir.
Elaborar un protocolo de acoso moral, sexual y por razón de sexo u acoso moral por razón de género o preferencia sexual.
Evaluación de la eficacia de las acciones de igualdad de procesos prevención de acoso mediante la percepción de la plantilla con respecto a si consideran que existen medidas de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razones de sexo (a través de ítems de la encuesta de clima)
Favorecer la creación de un entorno laboral libre de violencia, acoso sexual y acoso por razón de sexo o discriminatorio.
Formación del protocolo anti acoso: integrar la sensibilización en la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y/o género en el plan de formación anual como materia recurrente y obligatoria a fin de incrementar el número de personas formadas y así crear una cultura al respecto, garantizar el conocimiento al respecto de los canales de actuación a fin de garantizar su funcionamiento, así como la planificación de campañas de detección y prevención de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o género y violencia sexual.
Formación en materia de acoso a las personas responsables de recursos humanos de la entidad, RLT, Comisión de Igualdad y responsables del protocolo de acoso.
Formalizar medidas o controles a fin de garantizar la confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas a través de un canal de denuncias anónimo.

Formar a personas con capacidad decisoria para capacitarles ante la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso.
Garantizar conocimiento protocolo de acoso: refuerzo de los canales de comunicación y de actuación ante una situación de acoso a fin de garantizar su funcionamiento ante dicha situación.
Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima y de las personas afectadas.
Garantizar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Hacer un seguimiento del resultado de la aplicación del protocolo, y actualizaciones legales del protocolo de acoso y en función de ello proponer modificaciones para su actualización o mejora.
Impartir información y formación sobre el protocolo de acoso, haciendo hincapié en el procedimiento de denuncia.
Implementar un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.
Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, y forma e informa de ello a su personal.
Incorporar, de manera periódica, información/comunicación sobre la prevención y actuación frente al acoso.
Informar del protocolo a su incorporación a las nuevas personas trabajadoras.
Informar anualmente a la Comisión de Seguimiento sobre el número de denuncias recibidas y la resolución de las mismas, tanto si se han producido como si no. Se creará un registro de quejas y denuncias en materia de acoso sexual y por razón de sexo. Cada vez que llegue alguna a través del canal de denuncia establecido se registrará de oficio y se iniciará el procedimiento descrito en el protocolo vigente. Al final de cada ejercicio, se compartirá con la Comisión de Seguimiento los datos recabados valorándose, si ello fuese necesario, la inclusión de nuevas medidas preventivas.
Integra la perspectiva de género en la organización de los espacios de sus centros de trabajo con el fin de que resulten seguros y accesibles para todo su personal.
La designación de la figura de equipo mediador como canal de consulta, información y/o denuncia ante situaciones de acoso sexual o por razones de género.
Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso:
Posicionamiento de la empresa de forma pública contra cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo, edad, u otro factor discriminatorio.
Promover medidas para garantizar el máximo respeto a la salud laboral de los trabajadores en idénticas condiciones.
Publicitar el procedimiento para la denuncia de situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, donde se incluya el canal de denuncia indicando los canales y medios de comunicación de las denuncias. Y, asimismo, aplicar en todos los casos dicho protocolo para la solución de situaciones de acos que ocurran su ámbito.
Realizar un estudio de riesgos psicosociales. Dobles, triples jornadas, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, estrés, etc.
Realizar una campaña especial el 25N: día contra la violencia de género, junto con la difusión del protocolo por todos los canales de la empresa.
Revisar y adaptar el código de conducta para que asegure un ambiente de respeto entre los trabajadores/as prevenir el acoso por razón de sexo o acoso sexual.
Revisión del protocolo de prevención y actuación frente al coso sexual y el acoso por razón de género, que garantice: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las formas de detectar posibles actuaciones de acoso, tanto psicológico como sexual.</li> <li>- La identificación las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.</li> <li>- La confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.</li> <li>- El respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- La prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien.</li> <li>- Las medidas o controles para garantizar la diligencia (procedencia de la/a persona/s que instruye/n el caso y la evitación de conflicto de intereses y celeridad del procedimiento.</li> <li>- Las medidas o controles para garantizar los derechos laborales y de protección social de las víctimas. Considerar como accidente laboral el tiempo que permanezca en tratamiento psicológico la persona que haya sido víctima de acoso sexual.</li> </ul>
Separación de la víctima del presunto agresor.
Solicitar a las empresas proveedoras de servicios de personas (personal subcontratado) su protocolo interno para la prevención y actuación frente el acoso.

## Violencia de género

Análisis de las comunicaciones, imágenes corporativas y lenguaje de aquellas herramientas de comunicación externa.
Aumentar la duración del traslado de zona de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 9 meses, en caso de así solicitarlo.
Desarrollar una gestión empresarial acorde a principios éticos y responsables.
Difusión de las medidas de la ley 1/2004 de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género.
Difusión del compromiso de la dirección con la igualdad.
En caso de movilidad geográfica por violencia de género se disfrutarán 5 días de permiso retribuido para el cambio de domicilio.
En caso de que alguna mujer lo solicite, la empresa le facilitará asesoramiento jurídico en materia de violencia de género.
Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.
Evaluación de puestos para valorar los riesgos para la salud de las mujeres embarazadas.
Favorecer a las víctimas de violencia de género la libre elección del periodo vacacional y preferencia del disfrute frente al resto de personas trabajadoras.
Flexibilización de los criterios de concesión de anticipos a trabajadores/as víctimas de violencia de género.
Formación en materia preventiva de la violencia contra las mujeres.
Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
Hacer un seguimiento del resultado de la aplicación del protocolo de acoso y, en función de ello, proponer modificaciones para su actualización y mejora.
Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por la aplicación de los convenios colectivos y/o las incluidas en el plan de igualdad.
Informar anualmente a la comisión de seguimiento del plan de igualdad del número de casos de mujeres víctimas de violencia de género.
La mujer víctima de violencia de género, para ser efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma.
Ofrecer medidas de apoyo, orientación y acompañamiento a las víctimas de violencia de género.
Poner a disposición de las trabajadoras víctimas de violencia de género una política de ayudas económicas existentes para que pueda afrontar un traslado de localidad por el importe de una mensualidad de salario.
Promover la igualdad entre hombres y mujeres en todos los grupos de interés.

Protocolo de actuación frente a situaciones de violencia de género en el entorno laboral.
Realizar una campaña específica el día internacional de la violencia de género (25 de noviembre).
Valorar propuesta puesto de trabajo alternativo que le aleje de la fuente de conflicto.

## Comunicación y lenguaje no sexista

Actualizar las comunicaciones y publicaciones de la empresa y corregir, si fuera necesario, el lenguaje y las imágenes que se utilizan, asegurando que no contengan términos o estereotipos sexistas.
Análisis de las comunicaciones, imágenes corporativas y lenguaje de aquellas herramientas de comunicación externa.
Asegurarse que la información sobre igualdad llega a toda la plantilla.
Canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de seguimiento.
Comunicar a la plantilla los canales para que puedan presentar opiniones y propuestas en general y, en particular, sobre los temas relacionados con la igualdad.
Comunicar el Protocolo de acoso laboral, acoso sexual y por razón de género a toda la plantilla.
Creación de una Guía de comunicación inclusiva. Campañas de sensibilización. Que facilite la comprensión de la importancia que tiene el lenguaje para la conformación de nuestro pensamiento y en base a ello, descripción de los recursos lingüísticos de aplicación al ámbito laboral para facilitar su aplicación en todas las herramientas de comunicación interna y externa de la empresa. Se acompañará con campañas informativas a toda la plantilla para su sensibilización en el uso de una comunicación no sexista.
Dar a conocer la asignación de la persona responsable de igualdad, y sus funciones, a la totalidad de la plantilla.
Dar formación a toda la empresa del manual de usos no sexistas del lenguaje.
Dar visibilidad a todas las campañas realizadas desde la perspectiva de igualdad, de cara a consolidar nuestra cultura de igualdad y no discriminación.
Dedicar un capítulo en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.
Designar una persona responsable de velar por la igualdad brindándole formación específica en la materia. Esta persona será quien gestione el plan, participe en su implementación e informe a la comisión de seguimiento.
Difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla y nuevas incorporaciones. Una vez aprobado el contenido del Plan de Igualdad por la Comisión Negociadora, se difundirá el documento a través de los canales habituales (email, tabloneros físicos), poniendo a disposición de toda la plantilla el documento. Igualmente, se pondrá a disposición a cada nueva incorporación y del personal de puesta a disposición.
Dotar de medios al equipo responsable de comunicación para que utilice sistemáticamente fórmulas de comunicación no sexistas e inclusivas.
Encuesta sobre igualdad dirigida a la plantilla tras la vigencia del Plan de Igualdad.
Establecer criterios para uso de lenguaje no sexista en la empresa.
Evaluación de puestos para valorar los riesgos para la salud de las mujeres embarazadas.
Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa. Garantizar que los canales de comunicación y los contenidos son accesibles y conocidos por las trabajadoras y los trabajadores de esta: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Difusión de mensajes en materia de igualdad de oportunidades en los diferentes medios de comunicación, promoviendo así la información sensibilización de la plantilla.</li> <li>b. Dar difusión y publicidad en nuestros canales de comunicación al compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.</li> <li>c. Trasladar ese compromiso a las empresas con las que se colabore.</li> </ul>

d. Facilitar la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejoras a la persona responsable de igualdad designada por la empresa.
e. Difundir la existencia de esta persona responsable de igualdad.
f. Difundir el plan de igualdad en los medios de comunicación interna de la empresa. Introducir en la página web información sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
g. Informar y formar a los trabajadores y trabajadoras sobre los medios de comunicación existentes, su localización y utilización.
h. Facilitar el acceso a esos medios de comunicación.
i. Dedicar un capítulo en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.
Formar en comunicación inclusiva y no sexista al personal implicado en la comunicación interna y/o externa.
Garantizar que los medios de comunicación y los contenidos son accesibles y conocidos por todos los trabajadores/as.
Informar a la plantilla sobre los medios de comunicación existentes, su localización y utilización.
Informar a las empresas colaboradoras y proveedores de su compromiso con la igualdad de oportunidades.
Informar a toda la plantilla del plan de igualdad, mediante sesiones informativas en las que se comuniquen los objetivos a alcanzar, actuaciones para su cumplimiento, repercusiones, ventajas, etc.
Informar periódicamente a la comisión de igualdad sobre el desarrollo y resultados del plan, incluyendo la evaluación de indicadores de igualdad.
Lenguaje e imágenes de las comunicaciones internas.
Mantener durante la vigencia del plan el logo y lema para exteriorizar los valores en materia de igualdad de la empresa.
Modificación de impresos o formularios que se dirigen a las personas utilizando lenguaje neutro o términos femeninos y masculinos.
Nombrar a una persona responsable de la revisión no sexista en los comunicados de la empresa del uso de lenguaje.
Promover la comunicación descentralizada.
Realizar comunicados sobre las nuevas medidas de igualdad en las redes sociales.
Realizar jornadas de puertas abiertas: bienestar, seguridad y salud, etc.
Reuniones periódicas con representantes de la plantilla, dirección del grupo y con RRHH.
Todo el personal de la empresa que redacte documentación institucional, académica y administrativa, etc., deberá utilizar lenguaje no sexista.

## Igualdad

Comunicar y difundir a la plantilla el Plan de igualdad a través de correo electrónico y tabloneros de anuncios.
Continuar colaborando con actos u organizaciones que tengan como objetivo la igualdad de mujeres y hombres.
Crear un buzón de sugerencias o dirección de correo electrónico para recoger consultas o sugerencias en materia de igualdad.
Difundir "Protocolo para prevención de Violencia de Género".
Difusión del compromiso de la dirección con la igualdad.
Diseñar e implementar un plan de comunicación interno de contenidos específicos de igualdad.
Diseñar un cronograma de acciones en coherencia con la prioridad identificada.
Elaboración de documento de pautas para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo en las comunicaciones y publicaciones de la empresa.
Firmar el compromiso por parte de la dirección y crear la comisión de seguimiento del plan.
Formación en materia de violencia contra las mujeres.
Formar a personas con mando en igualdad de oportunidades.
Hacer accesible el Plan de Igualdad a través de la web de la empresa u otros canales de comunicación.
Incluir en el manual del empleado un apartado referente a la igualdad de oportunidades.
Incorporar en el momento de la acogida información sobre el Plan de Igualdad.
Informar a la comisión de seguimiento: los datos desgregados por sexo del número de solicitudes recibidas, los datos desgregados por sexo del total de personas candidatas, los datos desgregados por sexo preseleccionadas para la oferta de empleo y los datos de contratación desagregadas por sexo.
Informar a la plantilla sobre los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.
Protocolo de actuación frente a situaciones de violencia de género en el entorno laboral.
Realizar seguimiento anual del nivel de implantación del presente Plan.
Redactar un reglamento de funcionamiento de la Comisión para el seguimiento y evaluación del presente Plan de Igualdad.
Requerir el cumplimiento normativo en materia de igualdad de mujeres y hombres a las empresas proveedoras.
Tras cada reunión de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, comunicar a toda la plantilla el grado de implantación del mismo.

# RESULTADOS Y SELECCIÓN DEL ANÁLISIS DE MEDIDAS (PLANES DE IGUALDAD REGCON – ASTURIAS 2023)

El análisis de los planes de igualdad registrados en Asturias en 2023 ha permitido identificar tendencias, buenas prácticas y áreas de mejora en la implementación de medidas dentro de los planes de igualdad. A continuación, se detallan los resultados obtenidos.

## Panorama general de las medidas implementadas.

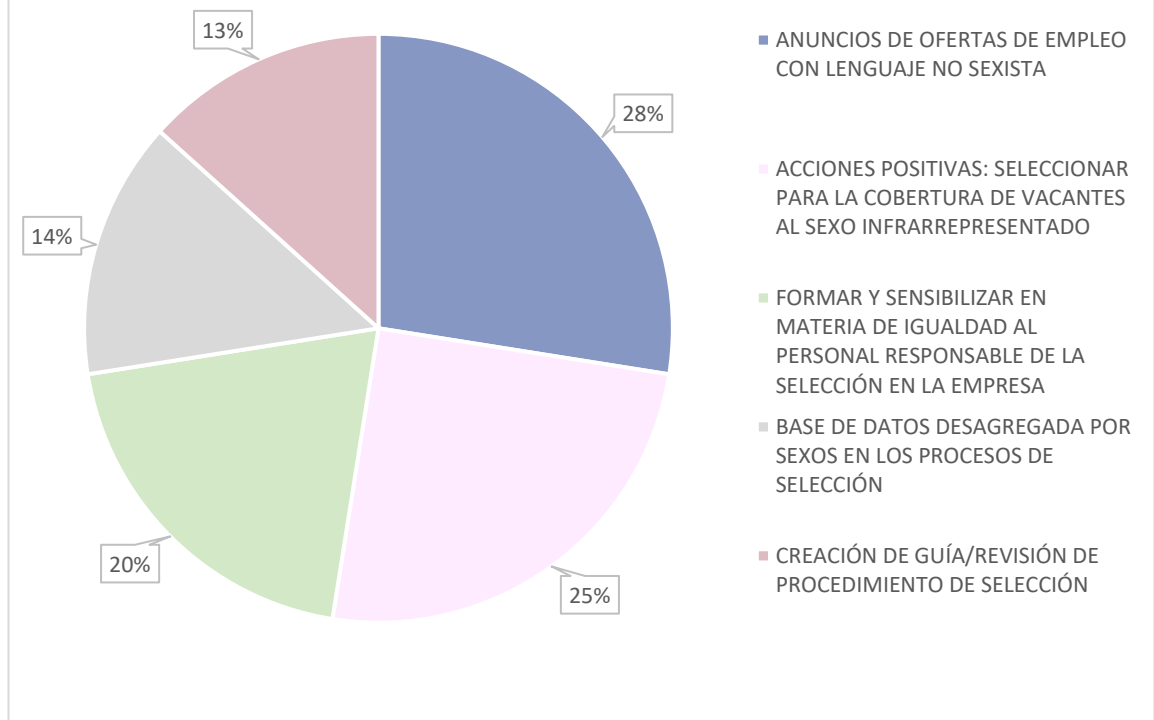
Tras el análisis de los 56 planes registrados en el REGCON – Asturias 2023 se llegó a la conclusión que las siguientes áreas y medidas fueron las más recurrentes en las empresas.

## PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Esta área está presente en los 56 planes de igualdad. Las medidas más empleadas en esta área se pueden sintetizar en las siguientes:

- ✓ **Anuncios de ofertas de empleo con lenguaje no sexista:** el empleo de un lenguaje no sexista en los anuncios de empleo, junto a la revisión y adaptación del lenguaje utilizado, tiene como objetivo eliminar sesgos de género y garantizar que las oportunidades se presenten de manera igualitaria y atractiva para personas independientemente de su género. Esto permite atraer un conjunto variado de candidatos, fomentando la igualdad en los procesos de selección y contratación.
- ✓ **Acciones positivas destinadas a seleccionar a personas del sexo infrarrepresentado:** estas acciones buscan equilibrar la representación de mujeres y hombres en sectores o puestos con baja representación femenina o masculina. Su finalidad es corregir estos desequilibrios históricos en determinados ámbitos profesionales.
- ✓ **Formar y sensibilizar en materia de igualdad al personal responsable de la selección en la empresa:** la formación en igualdad para el personal encargado de los procesos de selección tiene como objetivo eliminar posibles sesgos inconscientes durante la contratación, promoviendo una selección basada exclusivamente en criterios objetivos y profesionales.
- ✓ **Base de datos desagregada por sexo en los procesos de selección:** la implementación de esta medida estadística permite analizar la participación y progreso de candidaturas de ambos sexos en cada etapa del proceso de selección. Esto facilita la medición de la evolución en la representación de género a lo largo de la vigencia del plan de igualdad.
- ✓ **Creación de guía/revisión del procedimiento de selección para evitar sesgos de género:** esta medida busca estandarizar prácticas de contratación justas e igualitarias, enfocadas exclusivamente en las competencias y méritos profesionales de las personas candidatas, evitando la influencia de estereotipos de género.

## PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

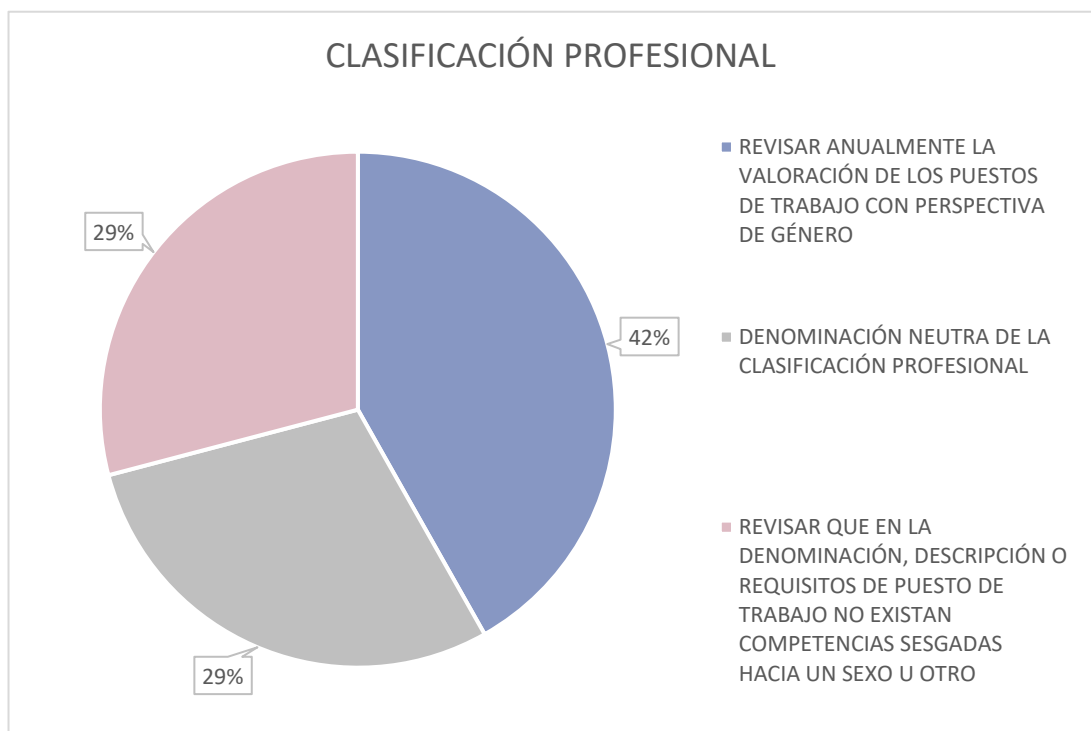




## CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Esta categoría se encuentra en 37 de los 56 planes de igualdad. Con las siguientes medidas:

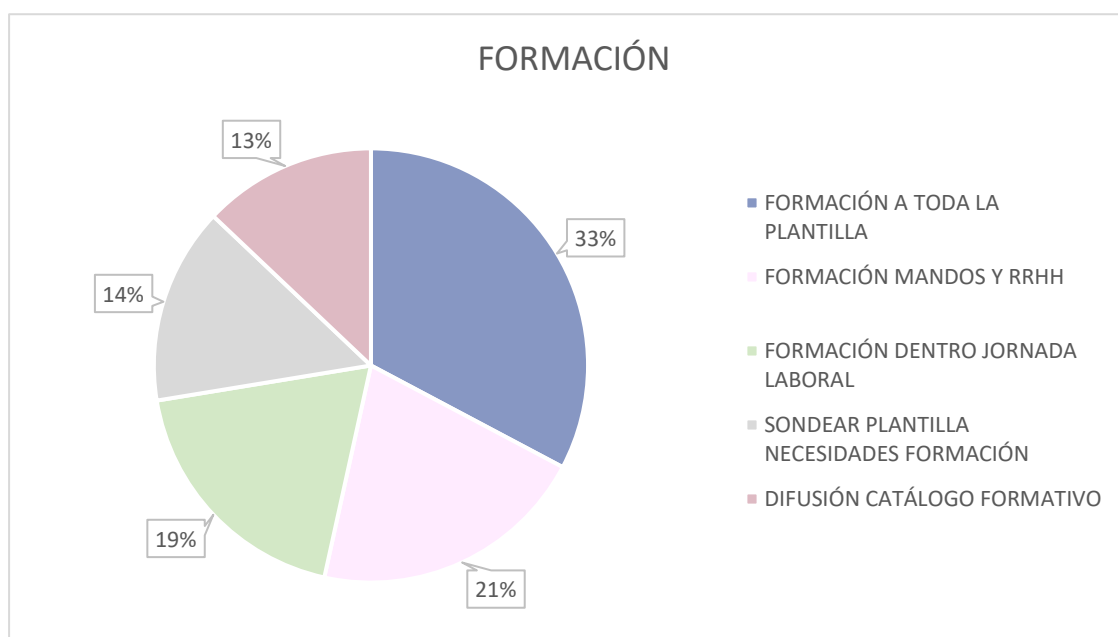
- ✓ **Revisar anualmente la Valoración de Puestos de Trabajo con perspectiva de género:** esta revisión anual con enfoque de género asegura que la clasificación de puestos en la organización sea equitativa y libre de sesgos discriminatorios, garantizando un trato justo para mujeres y hombres en cuanto a remuneración, responsabilidad y oportunidades de desarrollo profesional.
- ✓ **Denominación neutra de la clasificación profesional:** utilizar una denominación neutra en los puestos de trabajo tiene como objetivo eliminar cualquier referencia de género, promoviendo una participación igualitaria. Esta medida asegura que las categorías profesionales estén libres de sesgos y contribuye a una cultura organizativa que no asocie roles, niveles o grupos profesionales a un sexo específico.
- ✓ **Revisar que en la denominación, descripción o requisitos del puesto de trabajo no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro:** examinar la descripción y requisitos de cada puesto promueve un entorno laboral igualitario. Esta medida tiene como fin eliminar posibles estereotipos de género en los roles profesionales, garantizando una selección basada exclusivamente en competencias.



## FORMACIÓN

La formación la incluyen como medida la totalidad de los 56 planes de igualdad analizados:

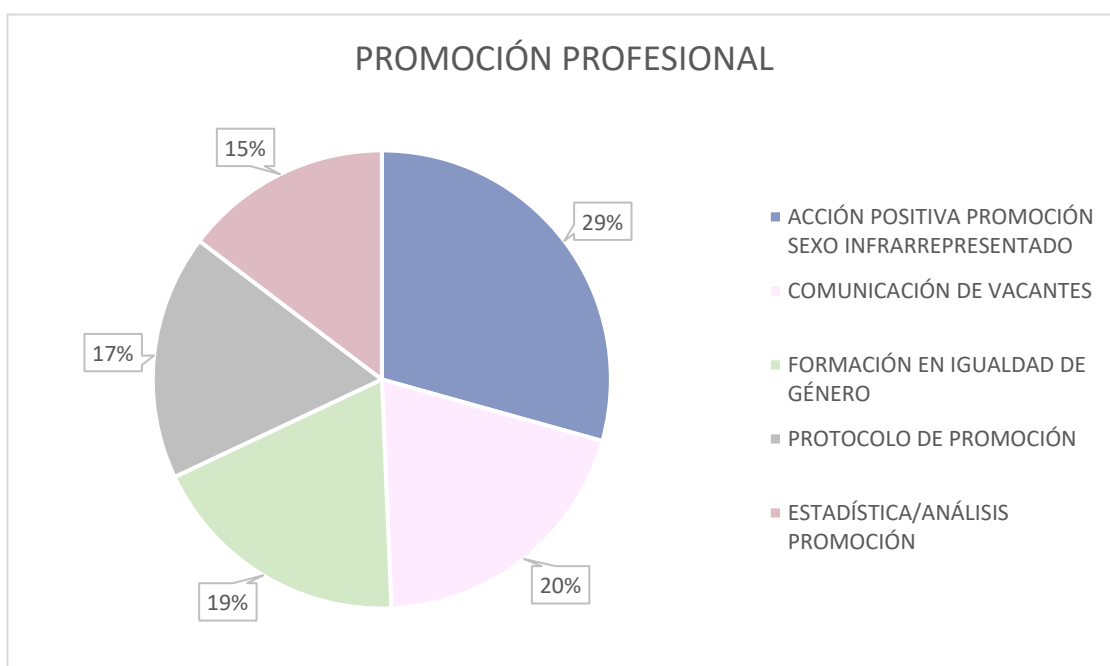
- ✓ **Formación a toda la plantilla en materia de igualdad:** las medidas consistentes en formación continua en igualdad, tanto formación específica como en módulos transversales, ayuda a implantar una cultura organizacional igualitaria a la vez que contribuye a provocar un cambio en la percepción y valores de la sociedad.
- ✓ **Formación específica a mandos y al personal encargado de Recursos Humanos:** la formación específica dirigida a mandos y al personal de Recursos Humanos tiene como objetivo proporcionar herramientas y conocimientos para gestionar los procesos internos desde una perspectiva de género. Esta medida pretende capacitar para identificar y evitar prácticas discriminatorias y garantizar procesos de selección y promoción igualitarios.
- ✓ **Asegurar que la formación se imparta dentro de la jornada laboral:** la impartición de formación durante la jornada laboral garantiza la accesibilidad a toda la plantilla, incluidas aquellas personas que por determinadas circunstancias (p.ej.: tiempos parciales u obligaciones familiares) tengan mayor dificultad para participar en ellas.
- ✓ **Sondear a la plantilla para conocer las necesidades formativas más demandadas/necesitadas:** efectuar encuestas a las personas trabajadoras en materia de formación permite adaptar los programas formativos a las demandas reales de la plantilla, promoviendo así un desarrollo profesional igualitario y ajustado a sus intereses. Esta medida tiene como fin recoger y analizar las áreas de formación más valoradas o solicitadas por la plantilla, lo que facilita la creación de programas que apoyen el crecimiento y bienestar laboral de todas las personas sin sesgos de género.
- ✓ **Difundir el catálogo/oferta formativa a toda la plantilla:** difundir el catálogo o la oferta formativa a toda la plantilla busca garantizar que todas las personas que trabajan en la empresa tengan igual acceso a las oportunidades de desarrollo profesional. Al comunicar de manera abierta y accesible las opciones formativas disponibles se pretende fomentar la participación de toda la plantilla en la formación, promoviendo una mejora de competencias sin barreras de género.



## PROMOCIÓN PROFESIONAL

La promoción profesional la tienen en cuenta 45 de las 56 empresas con su plan de igualdad registrado. Las medidas más recurrentes son:

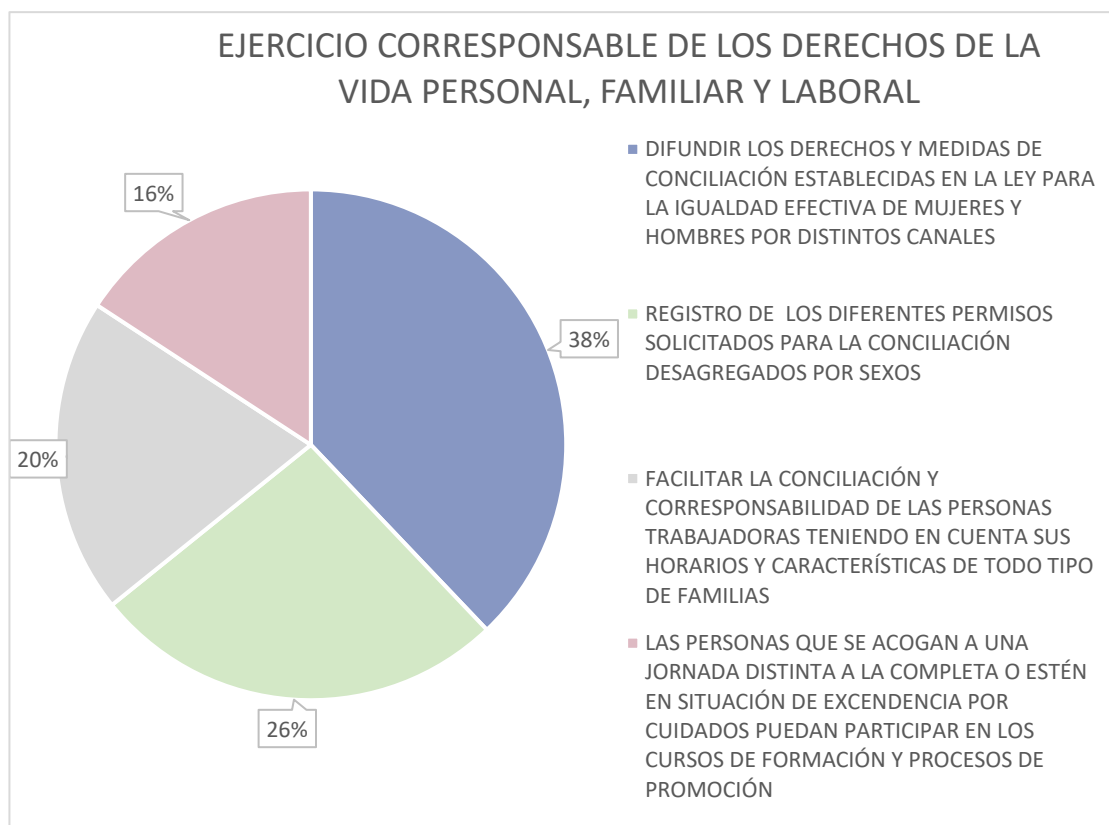
- ✓ **Acción positiva: a igualdad de méritos, dar prioridad en la promoción al sexo menos representado:** la adopción de este tipo de acciones positivas en materia de promoción va destinadas a dar prioridad a las personas que ya formen parte de la empresa y al sexo menos representado a igualdad de méritos, especialmente en sectores o áreas con desigualdades pronunciadas.
- ✓ **Comunicar y difundir las vacantes de promoción en la empresa:** la divulgación de las vacantes internas fomenta la transparencia en los procesos, asegurando que todas las personas tengan acceso a las oportunidades de promoción de una manera igualitaria.
- ✓ **Formación en materia de igualdad del personal responsable de las promociones:** esta medida pretende capacitar a quienes toman decisiones de promoción, dotándolos de herramientas para evaluar competencias y méritos de manera objetiva.
- ✓ **Elaborar un protocolo de promoción profesional con perspectiva de género:** el desarrollo de un protocolo de promoción tiene como objetivo corregir posibles segregaciones horizontales y verticales, existentes en la empresa y para ello se estructuran procesos de cambio de puesto y/o ascenso que sean transparentes, justos y libres de discriminación, garantizando que las oportunidades se basen en criterios neutros, evitando posibles sesgos y fomentando la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional de toda la plantilla.
- ✓ **Disponer y analizar la información estadística de las promociones llevadas a cabo:** estas medidas facilitan la identificación de posibles desigualdades en los procesos de promoción, permitiendo evaluar si existen patrones que favorezcan a un género sobre otro. Además, permiten observar la evolución y el progreso profesional de mujeres y hombres a lo largo de la vigencia del plan, asegurando un seguimiento continuo de la igualdad de oportunidades.



## EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

La corresponsabilidad está presente en 52 de los 56 planes de igualdad analizados, y sus medidas son:

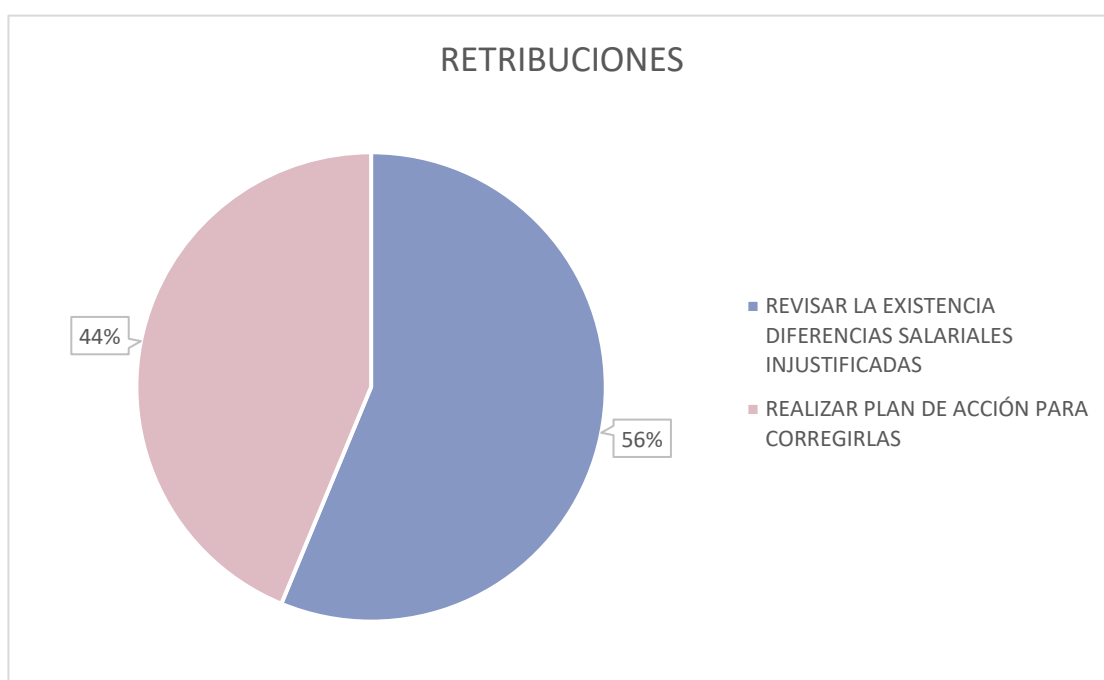
- ✓ **Difundir los derechos y medidas de la conciliación para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres por distintos canales:** la difusión de los derechos de conciliación, así como las campañas de comunicación interna para informar a la plantilla sobre sus derechos de conciliación, permite que todas las personas trabajadoras, especialmente a aquellas que tienen responsabilidades familiares o personales, puedan equilibrar sus actividades laborales con sus necesidades y obligaciones familiares, sin que ello repercuta negativamente en su desarrollo profesional o en su bienestar.
- ✓ **Registro de los diferentes permisos solicitados para la conciliación desagregados por sexos:** este tipo de medidas permiten analizar y evaluar el uso de estas medidas por parte de la plantilla, identificando posibles desigualdades. Esta medida tiene como finalidad medir la evolución en el disfrute de los diferentes permisos durante la vigencia del plan
- ✓ **Facilitar la conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras teniendo en cuenta sus horarios y características de todo tipo de familias:** esta medida pretende otorgar un trato más justo e intentar favorecer un entorno de equilibrio para que las personas trabajadoras con responsabilidades familiares puedan compaginarlas con sus responsabilidades laborales.
- ✓ **Las personas que se acojan a una jornada distinta a la completa o estén en situación de excedencia por cuidados puedan participar en los cursos de formación y procesos de promoción:** con la implantación de esta medida se pretenden eliminar los obstáculos que los cuidados familiares pueden acarrear en el desarrollo profesional de una persona.



## RETRIBUCIONES

Tenemos a 47 de los 56 planes de igualdad analizados, con los siguientes objetivos específicos:

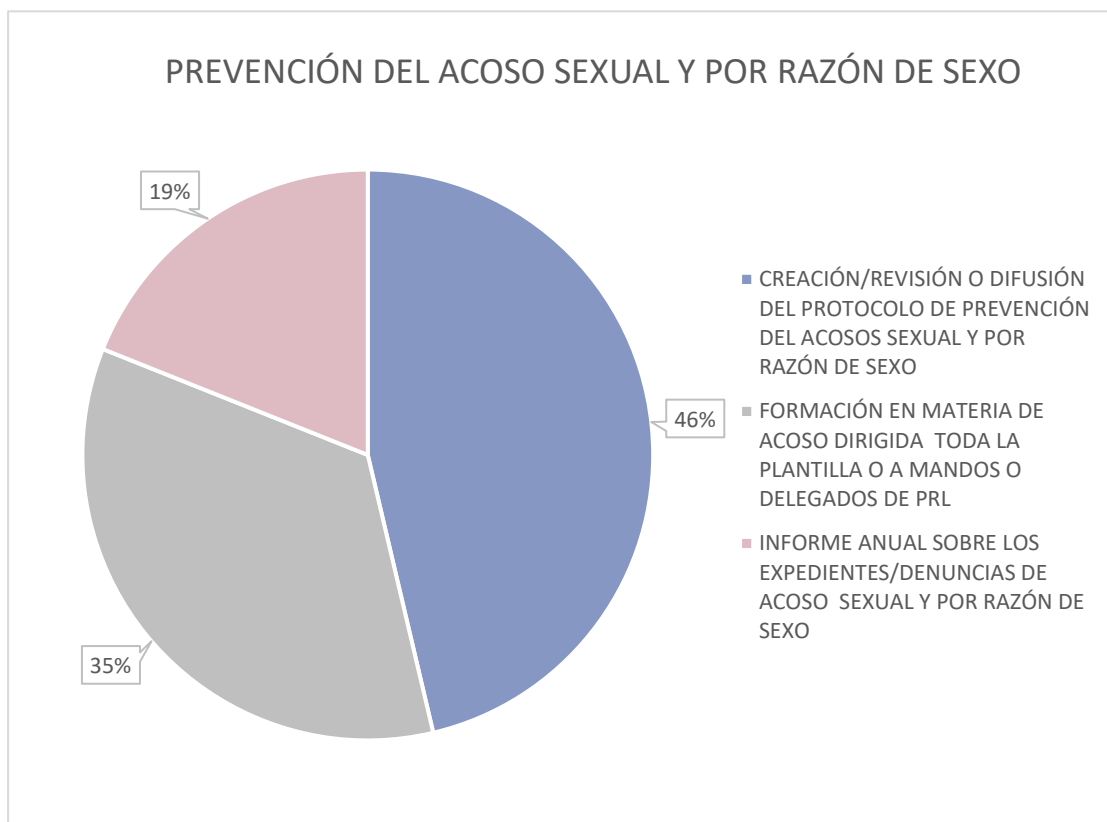
- ✓ **Realizar/actualizar y revisar la Auditoría Retributiva:** realizar periódicamente auditorías salariales tiene como principal objetivo garantizar que las políticas salariales de una organización sean igualitarias, transparentes y no discriminatorias, identificando y corrigiendo posibles brechas de género en las retribuciones.
- ✓ **Revisar (anualmente/periódicamente) la existencia de diferencias salariales injustificadas y realizar un plan de acción para corregirlas:** esta medida contribuye a detectar disparidades salariales que no están basadas en factores objetivos, a la par que permite una redefinición de los conceptos salariales, estableciendo criterios salariales claros y neutros que eviten la perpetuación de sesgos de género en la estructura retributiva.



## PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Esta área está presente en 55 de las 56 que analizamos, con las siguientes medidas a llevar a cabo:

- ✓ **Creación/visión o difusión del protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo:** tanto la creación, como la revisión o difusión de protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, tiene como finalidad establecer y sensibilizar hacia una cultura organizacional libre de este tipo de situaciones.
- ✓ **Formación en materia de acoso dirigida a toda la plantilla, mandos y delegados de Prevención de Riesgos Laborales:** la implementación de programas de formación sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo tiene como finalidad educar y sensibilizar en esta materia como medida preventiva de este tipo de situaciones.
- ✓ **Informe anual sobre los expedientes/denuncias de acoso sexual y por razón de sexo:** esta medida sirve para llevar un control de las denuncias que se presenten en esta materia y poder analizar su evolución y la eficacia de las medidas preventivas que se llevan a cabo.



## VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género la tienen en cuenta 30 de las 56 empresas con su plan de igualdad, las medidas en cuanto a esta área son:

- ✓ **Difusión de las medidas de la Ley 1/2004 de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género:** esta medida sirve para sensibilizar, informar y concienciar a la plantilla y sobre todo a las mujeres sobre los derechos y recursos disponibles para las víctimas de violencia de género, así como de las medidas de prevención y protección establecidas por la ley.

## INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

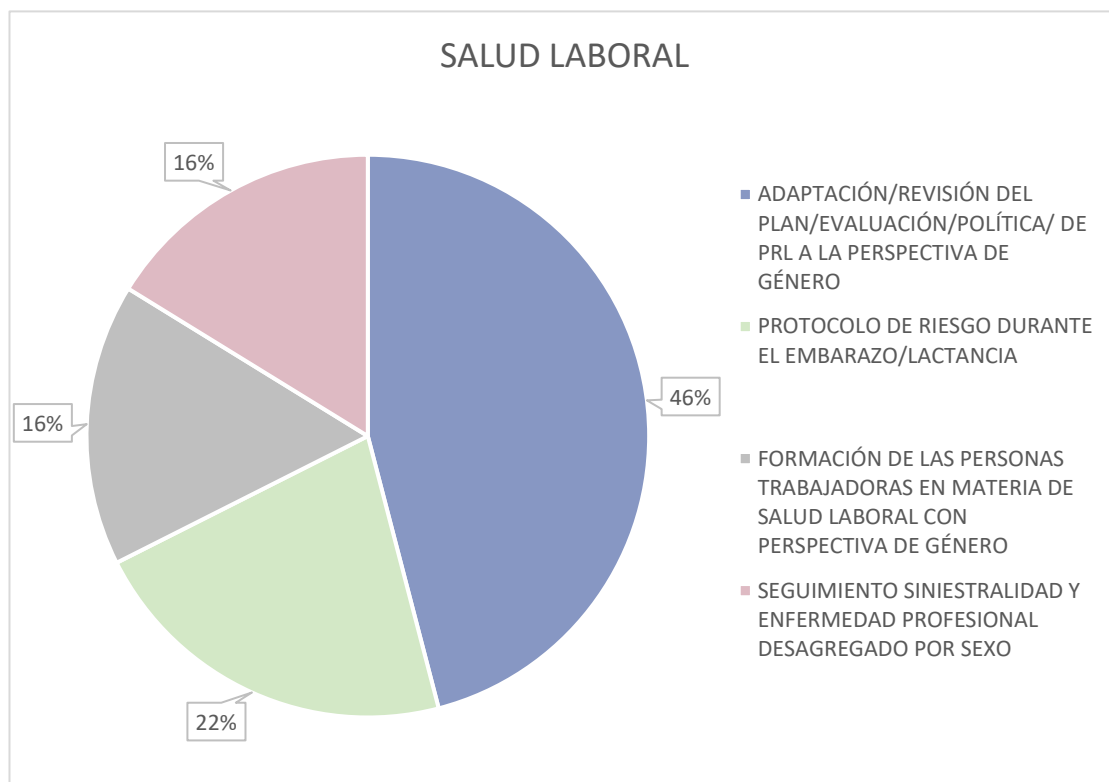
Esta área la tienen en cuenta 22 de las 56 empresas con el plan de igualdad registrado y destacamos las siguientes medidas:

- ✓ **Colaborar con entidades para fomentar la visibilidad femenina, sobre todo en trabajos masculinizados:** con esta medida se busca, mediante alianzas y colaboraciones con organizaciones y entidades, redes de apoyo e impulsar referentes femeninos, desafiando así los estereotipos de género, fomentando un entorno igualitario que atraiga y retenga el talento femenino en todos los sectores.

## SALUD LABORAL

Esta área está en 22 de los 56 planes de igualdad registrados, con las siguientes medidas:

- ✓ **Adaptación del plan/evaluación /política de PRL a la perspectiva de género:** esta medida tiene como objetivo garantizar la igualdad de condiciones y la seguridad para todas las personas trabajadoras, reconociendo las diferencias que pueden existir entre hombres y mujeres con relación a los riesgos laborales.
- ✓ **Contar con un protocolo de riesgo durante el embarazo/lactancia:** esta medida pretende garantizar la seguridad y salud de las trabajadoras en estas etapas cruciales de la vida, a la par que garantiza la igualdad de trato, asegurando que las trabajadoras no sufran discriminación por su condición de embarazo o lactancia.
- ✓ **Formación de las personas trabajadoras en materia de salud laboral con perspectiva de género:** el objetivo de este tipo de formación es abordar las diferencias y necesidades específicas de mujeres y hombres en relación con su salud y seguridad en el trabajo, ya que determinadas actividades laborales pueden tener un impacto diferente en función de las diferencias biológicas y/o psicológicas.
- ✓ **Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional desagregado por sexo:** esta medida permite analizar las diferencias significativas entre hombres y mujeres, y si se muestra mayor vulnerabilidad a ciertos riesgos, lo que contribuye a una prevención de riesgos laborales más igualitaria y efectiva.

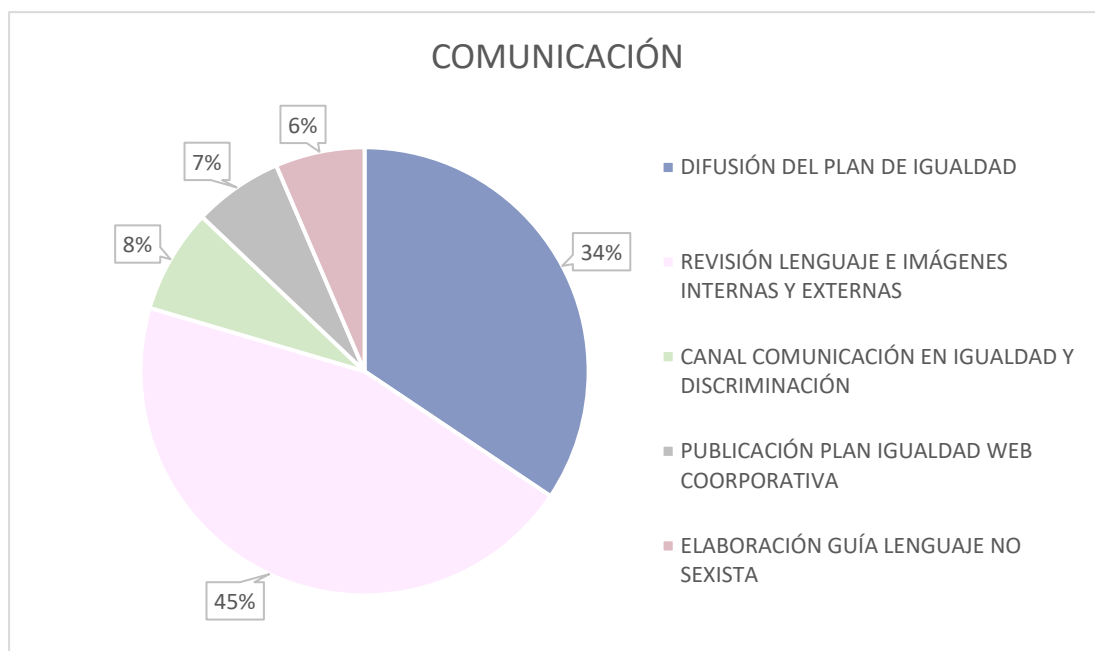




## COMUNICACIÓN

La comunicación está presente en 28 de las 56 empresas con su plan de igualdad registrado y las medidas para tener en cuenta son:

- ✓ **Difusión del plan de igualdad a la plantilla:** esta medida tiene como objetivo dar publicidad a las medidas aprobadas en el plan de Igualdad y que la plantilla sea consciente del compromiso con la igualdad de su empresa.
- ✓ **Revisar el lenguaje y las imágenes de la empresa tanto externa como internamente:** esta medida sirve para asegurar que la comunicación de la empresa sea igualitaria, respetuosa y no discriminatoria hacia ninguna persona.
- ✓ **Creación de un canal de comunicación en materia de igualdad o comunicar situaciones discriminatorias:** la creación de un canal en este ámbito tiene como objetivo principal proporcionar un mecanismo seguro, accesible y confidencial para la gestión de conflictos y para la prevención y eliminación de situaciones de discriminación, acoso o injusticias que sean denunciadas por la plantilla.
- ✓ **Publicar en la web corporativa el plan de igualdad:** la publicación del plan en la web corporativa contribuye a visibilizar socialmente el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades de trato.
- ✓ **Elaboración de una guía de lenguaje no sexista:** la elaboración de una guía en esta materia tiene como objetivo promover una comunicación no sexista y respetuosa que elimine el uso de términos o expresiones que refuercen estereotipos de género o que discriminen a las mujeres y/o hombres.



## OTRAS BUENAS PRÁCTICAS

En este apartado proponemos un conjunto de prácticas adicionales que complementan las medidas centrales de igualdad y fortalecen el compromiso real de la organización en la creación de un entorno laboral igualitario y respetuoso con toda la plantilla.

**Mentoría y redes de apoyo.**

Fomentar programas de mentoría conectando a personal de plantilla de distintos niveles con líderes de la organización que puedan guiarlos en su desarrollo profesional. Estos programas son especialmente útiles para apoyar al grupo menos representado y facilitar su crecimiento en la empresa (por ejemplo, grupos para mujeres en áreas técnicas o en liderazgo y toma de decisiones) facilita la colaboración y proporciona un soporte adicional para afrontar desafíos laborales, compartiendo experiencias y mejores prácticas.

**Conciliación de la vida personal y laboral.**

Ampliar las políticas de flexibilidad laboral, incorporando opciones de teletrabajo, horarios flexibles y permisos adicionales que contribuyan a mejorar la conciliación entre la vida laboral y personal, alentando especialmente a los hombres a hacer uso de ellas para fomentar la corresponsabilidad. Con esta práctica se pretende reducir las barreras de género.

Algunos ejemplos de buenas prácticas:

- Permisos para tratamientos de reproducción asistida, no retribuidos y para las personas que requieran tiempo para someterse a técnicas de reproducción asistida, previa justificación y con previo aviso de 15 días.
- Convenios con guarderías y servicios de cuidado, promoción de acuerdos de colaboración o descuentos en guarderías, residencias, y servicios de atención para personas mayores o dependientes.
- Adaptación de horarios sin reducción de jornadas para personas cuidadoras. Permisos retribuidos para tutorías escolares (menores de 12 años) y acompañamiento médico a menores de 18 años o personas dependientes (hasta 32 horas anuales).

**Añadir o crear la figura de Agente de Igualdad en la empresa.**

Una buena práctica recomendable es la incorporación de la figura del Agente de Igualdad dentro de la empresa. Esta persona especializada en materia de igualdad de oportunidades actuará como facilitadora para garantizar la implementación efectiva de políticas igualitarias y el cumplimiento de los compromisos adquiridos en materia de igualdad.

**Espacios adecuados y otras medidas de salud laboral.**

Destacamos entre estas áreas:

- Establecer espacios de descanso en los centros de trabajo, especialmente adaptados para la plantilla, incluyendo áreas específicas para embarazadas y mujeres en período de lactancia.
- Revisión médica con perspectiva de género, incluyendo chequeos ginecológicos y urológicos.

## CONCLUSIÓN

Tras el análisis y estudio de las medidas de los planes examinados, las ADIS extraemos las conclusiones que a continuación vamos a exponer junto con una serie de recomendaciones de buenas praxis para futuros planes de igualdad.

Observamos que las partes negociadoras de los distintos planes de igualdad han considerado que la educación es la clave en materia de igualdad y por ello, las medidas relativas a formación se han convertido en las medidas estrella. Así pues, se aprecian numerosas medidas formativas, ya sea en materia de igualdad de género o en materia de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, ya sea dirigida a toda la plantilla, incluidas nuevas incorporaciones o bien a determinados colectivos profesionales (mandos, Recursos Humanos), pero lo que está claro es que la formación desarrolla un papel fundamental en el camino por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Las empresas encuestadas coinciden, en su mayoría, en su satisfacción con este tipo de medidas, prefiriendo la impartición de la formación en la modalidad presencial y con una duración ajustada al colectivo al que va dirigida. Consideran que el objetivo real de esta medida no es sólo formar y sensibilizar a todo su personal sino provocar un cambio de mentalidad en la sociedad que produzca una verdadera transformación cultural que contribuya a erradicar estereotipos y prejuicios arraigados en la sociedad y que están impidiendo la igualdad real entre mujeres y hombres.

Otra de las medidas que más se están implantando en los planes son todas aquellas que están relacionadas con las recopilaciones de datos estadísticos desagregados por sexo en múltiples campos: selección, contratación, promoción profesional, estructuras de departamentos, siniestralidad, ... Este tipo de medidas resultan muy útiles para comprobar el momento actual en el que se está, a la par que proporcionan un histórico que permite ver la evolución en el tiempo y facilitan la formulación de conclusiones o incluso analizar algún cambio de patrón o comportamiento.

Las empresas encuestadas coinciden, la mayoría de ellas, en que aún es pronto para poder ver los resultados de estas medidas y ver la eficacia real de las políticas adoptadas en materia de igualdad. A pesar del compromiso de las empresas con la implementación de las medidas, todas ellas se encuentran aún en el primer año de vigencia de sus planes de igualdad, y debemos tener en cuenta que las medidas están calendarizadas, en su inmensa mayoría, para un periodo de ejecución de cuatro años, por lo que se requiere de más tiempo y seguimiento para evaluar adecuadamente el impacto real y efectividad.

Otra de las medidas que más se observa en los planes de igualdad son las relativas a establecer criterios públicos o procedimientos de actuación en determinadas áreas de las organizaciones empresariales, como por ejemplo, selección, promoción profesional, contratación, prevención del acoso sexual y por razón de sexo,...la transparencia en los procesos se convierte en un pilar clave dentro de la igualdad ya que ayuda a reducir los sesgos, tanto implícitos como explícitos, que puedan existir en las decisiones laborales. Al hacerse públicos los criterios, las políticas y los procedimientos utilizados durante determinados procesos, se garantiza que todas las personas trabajadoras tengan las mismas oportunidades basadas en méritos y desempeños.

El empleo de un lenguaje no sexista es otra de las prácticas más extendidas. En este sentido, se aprecia el uso de un lenguaje sin estereotipos en la publicación de anuncios de empleo, en los documentos internos

y externos de las compañías, así como en sus webs corporativas e incluso algunas se anima a elaborar guías de estilo lingüístico no sexista. La sustitución del masculino genérico por otros términos neutros o nombrar ambos géneros ayuda a visibilizar a las mujeres y a no perpetuar roles y estereotipos.

Las empresas participantes en este proyecto ven favorable el establecimiento de este tipo de medidas, pese a que aún no han visto que su utilización conlleve un cambio significativo ni produzca un impacto directo que esté atrayendo al sexo menos representado a su sector.

Precisamente en relación con esta última cuestión, las empresas, en aras de alcanzar un equilibrio en la composición de sus plantillas, han optado por incluir en la mayoría de sus planes de igualdad acciones positivas para que, ante igualdad de méritos, optar por la candidatura del sexo menos representado en ese área o sector. Así pues, se adoptan este tipo de medidas en selección, en promoción profesional, en transformaciones contractuales: temporal a indefinido, tiempo parcial a jornada completa, ....

Este tipo de medidas aún resultan necesarias para corregir desequilibrios históricos de género y promover la igualdad de oportunidades en los entornos laborales, y aunque las empresas encuestadas coinciden en manifestar que aún no se ha producido un cambio notable en la composición de sus plantillas, también consideran que el impacto directo de estas medidas será observable a largo plazo, ya que en este proceso de cambio de roles y estereotipos, sobre todo en determinados sectores muy polarizados, confluyen varios factores y sobre todo los roles de género o estructura social, por lo que hay que seguir contribuyendo a generar esa transformación en la sociedad.

Otro tipo de medidas muy empleadas por las partes negociadoras en los planes de igualdad han sido las consistentes en la difusión de derechos entre las personas trabajadoras, sobre todo vinculados al área de permisos y conciliación de la vida laboral y familiar. Este tipo de medidas se vienen desarrollando bien a través de catálogos, correos, boletines, campañas o el uso de intranet, principalmente y sirven para fomentar un ambiente de trabajo transparente, justo y respetuoso, que permita un acceso igualitario a la información, a la par que refuerzan el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.

Las empresas participantes en este proyecto manifiestan que la inclusión de este tipo de medidas es bien recibida por la plantilla, que además perciben el respeto de la organización empresarial por los derechos laborales. Igualmente, las empresas trasladan que esta difusión de derechos y permisos no ha supuesto un incremento sustancial en el uso de los mismos, ni perciben que el sexo masculino se esté acogiendo en mayor medida a ellos, a excepción del permiso de paternidad que ya se encuentra muy interiorizado.

Además de todas estas medidas, otra de las que más se están implementando en los planes son aquellas que permiten una evaluación de la efectividad de las medidas acordadas. Para ello las empresas emplean, mayoritariamente, encuestas a sus plantillas para recoger su sentir y parecer, obteniendo de forma directa una respuesta de las personas destinatarias de las medidas, lo que permite identificar posibles áreas de mejora y evaluar el impacto real de las políticas implementadas en el lugar de trabajo.

Las empresas encuestadas, en líneas generales, coinciden todas en su satisfacción con la elección de medidas implantadas y consideran que si tuvieran que negociar nuevamente un nuevo plan de igualdad incluirían las mismas.

Por otro lado, y con el fin de dar un carácter didáctico a esta guía, nos vemos en la necesidad de hacer una breve anotación respecto a varias cuestiones detectadas en algunos planes de igualdad publicados que consideramos desvirtúan el verdadero valor y finalidad de esta herramienta.

En este sentido, hemos observado en varios planes de igualdad medidas idénticamente formuladas a pesar de pertenecer a empresas con sectores de actividades totalmente distintos. A este respecto queremos recordar que las medidas a implantar tienen que ser fruto de la negociación de las partes y fiel reflejo del resultado de su diagnóstico de situación, el cual deberá tener en cuenta el sector en que se desarrolla la actividad de la empresa, pero sobre todo las propias singularidades de la organización, y si bien hay muchas medidas que pueden ser extensibles y útiles a varias empresas, siempre se deberán adaptar dichas medidas a las necesidades de cada organización.

Otra cuestión que también hemos apreciado es que se están incluyendo como medidas negociadas por las partes algunas consistentes en cumplir con obligaciones legales ya impuestas o en reconocer derechos ya otorgados. En relación con esto, queremos recordar que las medidas que se incluyan en los planes de igualdad tienen que ser medidas a mayores de lo ya establecido en la legislación. El objetivo de las medidas a implementar debe ser siempre avanzar más allá del simple cumplimiento de la legislación, promoviendo siempre mejoras que reflejen un compromiso real. Por tanto, las medidas acordadas deben ser innovadoras, estratégicas y orientadas a crear un entorno de trabajo igualitario y socialmente responsable, en lugar de limitarse a cumplir con lo que ya exige la normativa.

Así mismo, hemos encontrado cierta confusión a la hora de definir las medidas. En este sentido, muchas empresas entremezclan objetivos generales y medidas empleando términos como “favorecer”, “garantizar” o “alcanzar”, pero sin especificar de qué manera concreta se van a llevar a cabo. Esta imprecisión en la definición de las medidas conlleva que sea sumamente difícil establecer unos indicadores medibles del grado de cumplimiento de la misma, impidiendo la evaluación de la eficacia real de las medidas.

Como punto final de esta guía, las ADIS extraemos una lectura positiva del trabajo que se está llevando a cabo, pues si bien es cierto que el tiempo de recorrido de los planes analizados aún no ha llegado ni al ecuador de su vigencia, la percepción es que las medidas se están cumpliendo y están generando un clima propicio para lograr alcanzar la igualdad de oportunidades.

Resultaría interesante, una vez finalizada la vigencia de estos 56 planes de igualdad volver a analizar las medidas y analizar en qué porcentaje se han alcanzado los objetivos inicialmente marcados, para tener una visión más globalizada de la eficacia de estas prácticas en materia de igualdad y su impacto en la sociedad.

# ANEXOS Y BIBLIOGRAFÍA

## 1.1. Marco normativo.

Las medidas de igualdad en el entorno laboral están respaldadas y reguladas por un conjunto de leyes y normativas tanto a nivel europeo como nacional y regional. Estas normativas no solo establecen obligaciones legales para las empresas, sino que también proporcionan un marco para la implementación de políticas que promuevan la igualdad de género y la no discriminación. En este punto, se detalla el marco normativo relevante para la implementación de medidas de igualdad en las empresas de Asturias.

### 1.3.1 Normativa Europea

- **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE):** el artículo 157 del TFUE establece la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, sentando las bases para la legislación en materia de igualdad de género en los Estados miembros.
- **Directivas Europeas sobre igualdad de género:** la Directiva 2006/54/CE sobre la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación establece normas para combatir la discriminación por razón de género en el lugar de trabajo. Esta directiva es fundamental para garantizar que las empresas adopten medidas concretas para promover la igualdad de género.
- **Estrategia para la igualdad de género 2020-2025:** la Comisión Europea lanzó esta estrategia para promover la igualdad de género en todos los ámbitos, con especial énfasis en la eliminación de la brecha salarial y la promoción de mujeres en puestos de liderazgo.

### 1.3.2 Normativa nacional

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:** esta ley es la principal normativa en España que regula la igualdad de género en todos los ámbitos, incluyendo el laboral. Establece la obligación de que las empresas con más de 50 trabajadores elaboren e implementen planes de igualdad, que deben incluir un diagnóstico y medidas concretas para corregir desigualdades.
- **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro:** este decreto establece los requisitos para la elaboración, implantación y registro de los planes de igualdad en las empresas. Incluye la obligatoriedad de realizar un diagnóstico previo y detalla el contenido mínimo de los planes, asegurando que se incluyan medidas efectivas.
- **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres:** este decreto refuerza la normativa sobre igualdad retributiva, estableciendo la obligación de las empresas de llevar un registro salarial y de realizar auditorías salariales que garanticen la ausencia de discriminación salarial por razón de género.
- **Plan estratégico para la igualdad de oportunidades 2022-2025:** aunque se trata de un marco de actuación del Gobierno de España, este plan incluye medidas clave para la promoción de la

igualdad de género en el ámbito laboral, que las empresas deben tener en cuenta al diseñar sus propios planes de igualdad.

### **1.3.3 Normativa regional en Asturias**

- **Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género:** esta ley regional complementa la normativa nacional, estableciendo directrices específicas para la promoción de la igualdad de género en Asturias. Incluye medidas de promoción de la igualdad en el ámbito laboral y establece mecanismos de colaboración entre el sector público y privado para impulsar la igualdad.
- **Pactos y acuerdos autonómicos en materia de igualdad:** el Gobierno del Principado de Asturias ha promovido varios pactos y acuerdos con agentes sociales y empresariales para fomentar la igualdad de género en el ámbito laboral. Estos acuerdos suelen incluir compromisos específicos de las empresas para implementar medidas de igualdad.

