

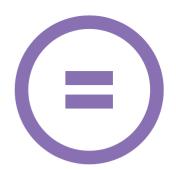




Agentes delegadas/os de Igualdad

### memoria





Agentes delegadas/os de Igualdad

memoria

Elaboración y diseño:

Equipo de Agentes delegadas de Igualdad.

	05.
	INTRODUCCIÓN
	07.
	PERSONAS IMPLICADAS Y RECURSOS UTILIZADOS
	09. AGENTES DELEGADAS DE IGUALDAD
	10. COMPETENCIAS Y FACULTADES
	11. EQUIPOS
	12. COMISIÓN DE APLICACIÓN,
	INTERPRETACIÓN Y SEGUIMIENTO
	13.
	OBJETIVOS GENERALES
	16.
	PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN
	20.
1 1	CRITERIOS
	21. VALORACIÓN DE EMPRESAS
	26. REGCON
	27. SELECCIÓN DE EMPRESAS
	28.
	ANÁLISIS SITUACIÓN INICIAL
	34.
	RESULTADOS VISITAS 2022
	40. COMISIÓN NEGOCIADORA
	41. EVOLUCIÓN EMPRESAS DE SEGUIMIENTO
	44.
	CONCLUSIONES
	49.
	ANEXOS

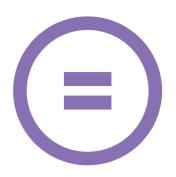


### Conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

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

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

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



Personas implicadas y recursos utilizados

# AGENTES DELEGADAS/OS DE IGUALDAD

Las ADI desarrollan siempre sus funciones y competencias en equipos de composición mixta empresarial-sindical, estando formado cada equipo por una persona de FADE y otra de las organizaciones sindicales más representativas, CCOO y UGT. En 2022 se han constituido dos equipos.

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

- Asesorar y colaborar con la dirección de la empresa, la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, 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 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 de igualdad en el ámbito laboral.
- Promover la conformación de entornos laborales como espacios libres de violencia y particularmente, para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

### COMPETENCIAS Y FACULTADES

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

- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y supervisión de las condiciones de trabajo en el ámbito de sus competencias en materia de igualdad, y a tal fin, acceder y comunicarse durante la jornada con los trabajadores y trabajadoras, de tal forma que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo, así como tener acceso a la información y documentación recogida en el RDL 6/2019, el RD 901/2020 y el RD 902/2020, con las limitaciones previstas en la citada normativa y garantizando en cualquier caso la confidencialidad de la misma.
- Recomendar la implementación de medidas convenientes y necesarias para evitar las situaciones de desigualdad que eventualmente se puedan dar en los centros de trabajo, de acuerdo con los criterios establecidos por la Comisión de Aplicación, Interpretación y Seguimiento del Acuerdo.
- Poner en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social una vez realizada su tarea, cualquier incumplimiento de la normativa en materia de igualdad en el empleo por parte de la empresa, en los términos que se establezcan en el reglamento de funcionamiento de la figura. En la actualidad, esta valoración la realiza la Comisión de Aplicación, Interpretación y Seguimiento.

### EQUIPOS

Dado su carácter paritario, las Agentes se agrupan en 2 equipos:

Lilian Cancelo Cabo (FADE) Antona Luengo Sánchez (CCOO)

Verónica Mancebo Álvarez (FADE) María Teresa Del Moral Menéndez (UGT)

#### Medios materiales

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

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

#### Reuniones de coordinación

Por otro lado, los dos equipos de ADI han tenido una primera reunión de trabajo 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 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 APLICACION, INTERPRETACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Comisión de Aplicación, Interpretación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional para la Creación y Regulación de las y los Agentes Delegadas/os de Igualdad en el Principado de Asturias es el órgano regulador de todas las actividades relacionadas con los/as mismos/as.

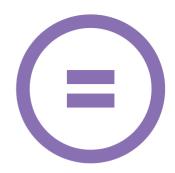
Está compuesta por cuatro integrantes, dos designados por la Federación Asturiana de Empresarios (FADE), uno por Comisiones Obreras de Asturias (CCOO) y uno por la Unión General de Trabajadores y Trabajadoras de Asturias (UGT).

- FADE: Leticia Bilbao Cuesta e Ignacio García López.
- CCOO: Úrsula Szalata Mier y Ana María Rodríguez Fernández (suplente)
- UGT Asturias: Carmen Escandón García y Nerea Monroy Rosal (suplente)

Durante el año 2022, la comisión se ha reunido en 9 ocasiones con el fin de realizar el seguimiento y control de las actividades llevadas a cabo por las Agentes Delegadas de Igualdad.



Las/os ADI están creados y regulados en el BOPA de 1 de marzo de 2022



Objetivos generales

### OBJETIVOS GENERALES

## $\bigcap$

#### **SENSIBILIZACIÓN**

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

# 02

#### **ASESORAMIENTO**

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

# 03

#### **COMPROMISO**

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

# 04

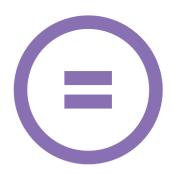
#### ORIENTACIÓN

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

# 05

#### **ACOMPAÑAMIENTO**

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



Procedimientos de actuación

### PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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

Una vez establecida esa primera vía de comunicación, se envía por correo electrónico una carta de presentación donde se informa tanto de las funciones y competencias de las agentes delegadas de igualdad, como de la metodología que se va a utilizar el día que se concierte la visita para que la información esté disponible. Asimismo, se adjunta una infografía-folleto de divulgación de la figura.

#### Recogida de datos: Check list e Informes.

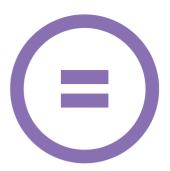
Durante las visitas a las empresas, las Agentes Delegadas de Igualdad proceden a chequear y verificar los trabajos que se están desarrollando y se comprueba que el procedimiento que se está llevando a cabo es acorde a la normativa en igualdad. De igual modo, se recoge toda la información pertinente que permite un tratamiento de datos estadístico sobre la implantación de la normativa en igualdad en Asturias y que puede verse reflejado en esta memoria.

Para la recopilación de esta información se cumplimenta una ficha de recogida de datos. En este sentido, durante el año 2022, se ha trabajado en el check list del año pasado, ampliando cada uno de los apartados para poder ofrecer información más detallada y nuevas casuísticas, fruto de la experiencia recogida a lo largo de las visitas.

Por otro lado, se ha elaborado un nuevo check list específico para aquellas empresas a las que hay que hacer seguimiento.

Además de esta metodología para la recogida de datos, también se elabora un primer informe al término de la visita del que se envía una copia firmada por las personas presentes, donde se recogen las deficiencias detectadas y las recomendaciones propuestas para la subsanación de las mismas.

Por último, al término de la semana en la que se realiza la visita, el equipo de Agentes Delegadas de Igualdad remite un segundo informe jurídico recordando las obligaciones mandatadas por la normativa vigente en materia de igualdad en la empresa entre mujeres y hombres.





### VALORACIÓN DE EMPRESAS

Tanto la ficha de recogida de datos como los informes que las Agentes Delegadas de Igualdad elaboran, recogen diferente información sobre cuatro bloques. Al igual que se ha hecho con los formularios de recogida de datos, también se ha trabajado en los criterios, desarrollando de manera concreta cada uno de los estadios en los que se encuentran los siguientes cuatro bloques:

#### Plan de Igualdad

En este apartado se recoge si la empresa objeto de la visita cuenta o no con un Plan de igualdad.

Dentro de la existencia de este, se valorará, según el grado de cumplimento de la normativa, calificando la situación del plan como pendiente, en curso o completado. Así mismo, se determina en qué punto se encuentra el plan de igualdad dentro de su fase de elaboración.

#### 1. PENDIENTE

- Promoción de la negociación:
  - Cuando la empresa aún no ha iniciado el proceso.
  - Cuando ha habido comunicación formal por parte de la empresa o por parte de la Representación Legal de las personas Trabajadoras para la creación de la comisión negociadora del plan de igualdad.
  - Cuando se ha hecho llamamiento a los sindicatos más representativos y/o a los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa. Estos pueden no haber contestado, haber respondido que participarán, pero sin designar a las personas correspondientes, o haber designado ya a los miembros de la comisión negociadora.

- · Constitución de la comisión negociadora
  - Cuando se ha constituido formalmente con acta de constitución (puede estar firmada o pendiente de firma).
- Realización del diagnóstico de situación:
  - La comisión negociadora está recabando datos o ha finalizado el diagnóstico de situación sobre el que basará las medidas del plan de igualdad.

#### 2. FN 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 borrador (incluyendo los resultados obtenidos de la auditoría retributiva y está pendiente de aprobación en el seno de la comisión negociadora).
- Proceso de inscripción en el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos (REGCON):
  - El plan ya está aprobado por la comisión negociadora. 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).

#### 3. COMPLETADO

- Implantación del plan:
  - El plan ya está publicado en el REGCON, ya está difundido en la empresa y ya han sido puestas 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 de éste, 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:

#### 1.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.

#### 2. FN CURSO

• La empresa cuenta con un registro retributivo acorde a normativa pero en el momento de la visita se encuentran actualizando los datos al año correspondiente (el inmediatamente anterior).

#### 3. COMPLETADO

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

#### Auditoría Retributiva

Se valora la existencia de ésta, así como si cumple con los requisitos del RD 902/2020, de 13 de octubre. La auditoría retributiva está ligada a la existencia del plan de igualdad.

En función de la información proporcionada estará en fase:

#### 1. PENDIENTE

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

#### 2. FN CURSO

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

#### 3. COMPLETADO

 Cuando hay auditoría retributiva acorde a normativa con la valoración de puestos de trabajo.

### Medidas y Protocolos de Prevención del Acoso Sexual y/o por razón de sexo

Se valora la existencia de medidas o protocolos específicos para actuar frente al acoso sexual y/o 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:

#### 1. PENDIENTE

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

#### 2. EN CURSO

• Cuando ya ha sido elaborado un borrador, o hay un protocolo anterior que se va a debatir y aprobar por la comisión negociadora.

#### 3. COMPLETADO

• Cuando hay un protocolo específico o está incluido en un código ético o protocolo de prevención de acoso laboral en genérico, pero con un apartado específico para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y además está difundido entre la plantilla.

### REGCON

### REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUAL DAD

Los Planes de Igualdad son objeto de inscripción obligatoria en registro público que permite el acceso público al contenido de los Planes y que está regulado en el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Si la empresa tiene su centro o centros de trabajo, cualesquiera que sean, dentro del Principado de Asturias, su Plan de Igualdad será registrado ante el REGCON autonómico. Sin embargo, con que uno solo de sus centros de trabajo esté implantado fuera del territorio autonómico, en este caso el Principado de Asturias, el Plan de Igualdad de dicha empresa será registrado ante el REGCON estatal.

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

- EN TRÁMITE: cuando el Plan de Igualdad ha solicitado su inscripción en el REGCON correspondiente y está siendo revisado por la Autoridad Laboral competente. En este periodo, la empresa puede tener requerimientos oficiales para subsanar posibles deficiencias.
- PUBLICADO: el Plan ha sido revisado por la Autoridad Laboral competente y las deficiencias detectadas, en caso de que las hubiere, han sido subsanadas en tiempo y forma, por lo que el Plan de Igualdad finaliza su tramitación y ya es publicado en acceso público.

Todos los Planes de Igualdad, contarán con una vigencia máxima de cuatro años.

### SELECCIÓN DE EMPRESAS

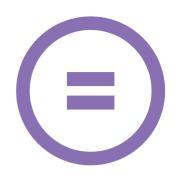
El periodo de visitas a empresas realizadas durante esta campaña 2022, abarcó desde el 26 de abril al 12 de diciembre, teniendo en cuenta que la actividad de las Agentes Delegadas de Igualdad se hizo efectiva el 1 de abril.

Para la selección de las empresas a visitar, la Comisión de Aplicación, Interpretación y Seguimiento del Acuerdo, aplicó los siguientes criterios: .

- Empresas con 50 o más personas trabajadoras en la plantilla, que desde el 7 de marzo de 2022 tienen la obligación de disponer de un plan de igualdad.
- Como criterio general se incluyen todos los sectores de actividad exceptuando las entidades, fundaciones y empresas públicas del Principado de Asturias o participadas mayoritariamente por el mismo. También deben cumplir con el requisito de tener, al menos, un centro de trabajo en nuestra comunidad autónoma y domicilio social en Asturias.

Durante las tres primeras semanas de actividad, las Agentes realizaron un primer cribado consistente en la comprobación de datos de cada empresa, continuidad en la actividad, número actual de personas en plantilla, y cualquier otra casuística para verificar el cumplimiento de los criterios planteados.

Como resultado se obtuvieron un total de 262 empresas.

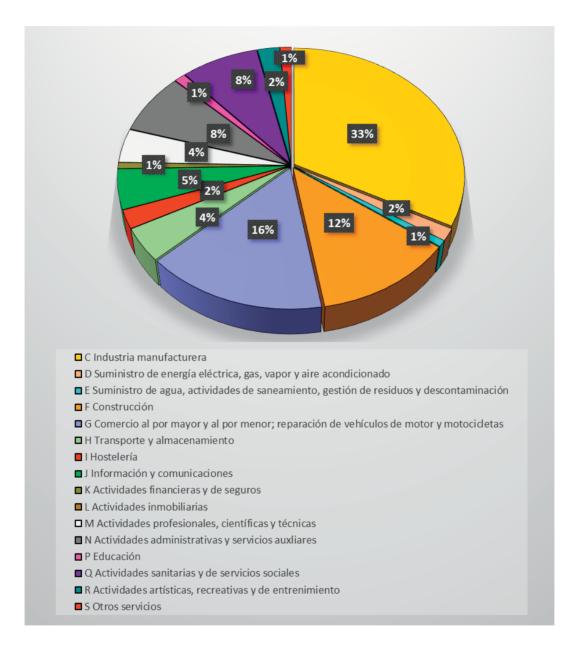


Análisis situación actual

#### ANÁLISIS SITUACIÓN INICIAL

A continuación, se expone de manera muy breve, la situación relativa a las 262 organizaciones que constituyeron el universo muestral de empresas sobre las que serían realizadas las visitas por parte de las Agentes de Igualdad.

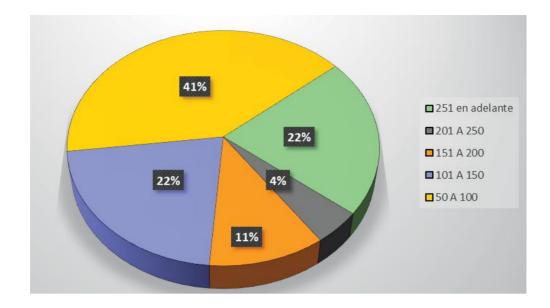
#### 1.- EMPRESAS POR SECTOR DE ACTIVIDAD OBLIGADAS A TENER PLAN DE IGUALDAD



- 33% INDUSTRIA MANUFACTURERA. Engloba, entre otras, industria de alimentación, textil, maderera, química, metalúrgica, fabricación de productos informáticos y electrónicos, maquinaria, vehículos a motor, construcción de barcos, instrumentos y suministros médicos.
- 16% COMERCIO al por mayor y al por menor.
- 12% CONSTRUCCIÓN.

262 empresas analizadas

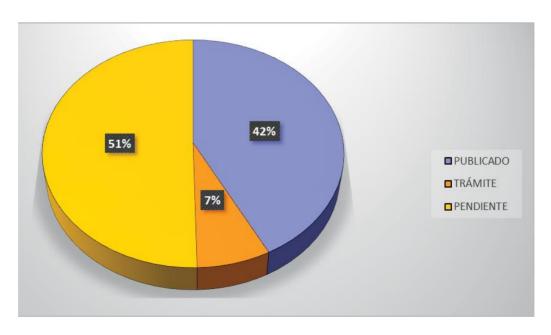
#### 2- EMPRESAS POR TAMAÑO DE PLANTILLA.



EL 78% DE EMPRESAS ANALIZADAS SON PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

(entre 50 Y 250 personas en plantilla) 262 empresas analizadas

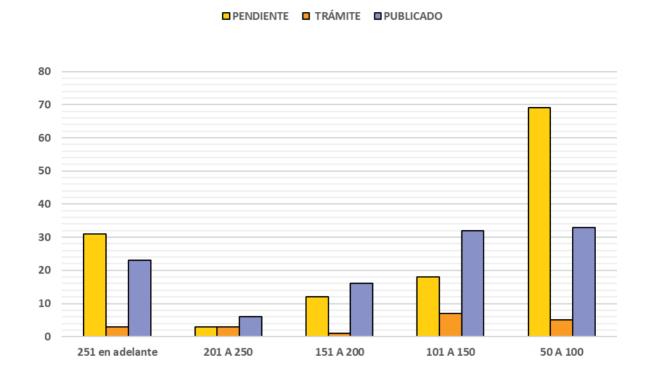
#### 3- ESTADO PLANES DE IGUALDAD EN ASTURIAS.



- EL 51% DE LAS EMPRESAS SE ENCUENTRAN AÚN EN PROCESO DE NEGOCIACIÓN Y ELABORACIÓN DE SUS PLANES DE IGUALDAD.
- EL 49% YA TIENEN SU PLAN DE IGUALDAD EN TRÁMITE Y/O PUBLICADO EN EL REGCON

262 empresas analizadas

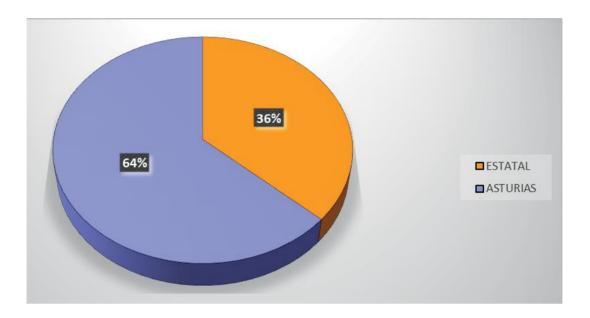
#### 4. ESTADO PLANES DE IGUALDAD EN ASTURIAS DESAGREGADOS EN FUNCIÓN DEL VOLUMEN DE PLANTILLA.



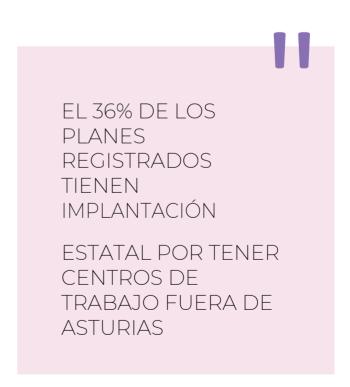
262 empresas analizadas

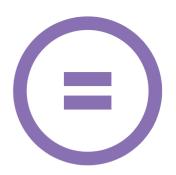


#### 5. PLANES DE IGUALDAD REGISTRADOS EN EL REGCON AUTONÓMICO O ESTATAL



De las 262 empresas que forman la muestra de actuación de las ADIs, hay 130 empresas que cuentan a fecha de realización de esta memoria con el Plan de Igualdad publicado o en trámite de publicación (enviado al REGCON).





Resultados visitas 2022

### RESULTADOS VISITAS 2022

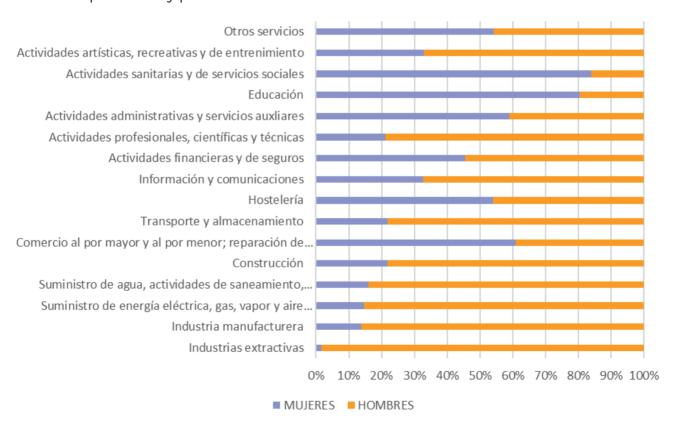
De las 262 empresas de las que se partía inicialmente, han sido visitadas un total de 160, debido a que 94 de ellas ya contaban con Plan de Igualdad en trámite y/o publicado en el momento de concertación de la visita de las Agentes, quedando de inmediato excluidas.

Por otro lado, en otras 7 empresas, se ha aplazado la visita por encontrarse en una coyuntura especial que no aconsejaba su visita en ese momento. Finalmente quedaría una empresa que no fue visitada ante la imposibilidad de concertar una reunión en tiempo y forma.

Los resultados que se muestran a continuación corresponden a las 160 empresas visitadas en 2022.

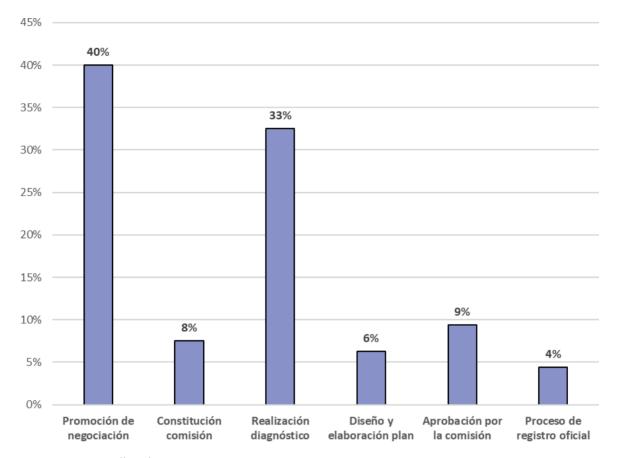
#### 6. SECTORES VISITADOS, DESAGREGACIÓN POR SEXO.

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



160 empresas analizadas

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



160 empresas analizadas

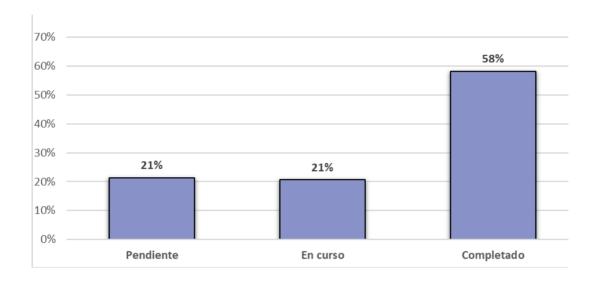
81%

DE LAS EMPRESAS VISITADAS POR PRIMERA VEZ EN 2022, EL 81% AÚN NO HABÍA LLEGADO A LA FASE DE APROBACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN POR LA COMISION NEGOCIADORA

#### 8. ESTADO DEL REGISTRO RETRIBUTIVO.

El 58% de empresas visitadas por primera vez en el 2022, contaban con registro retributivo vigente (datos del total de la plantilla, incluyendo cargos directivos). El 21% estaba en fase de elaboración y otro 21% no tenían datos recabados.

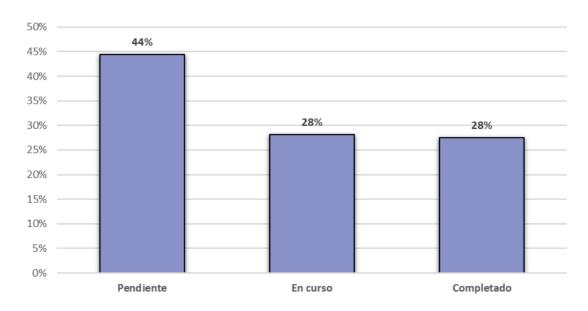
160 empresas analizadas



#### 9. AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

El 72% de empresas visitadas por primera vez en el 2022, no contaban con auditoría retributiva. De este porcentaje, el 44% no habían comenzado la auditoría y el 28% la estaban realizando.

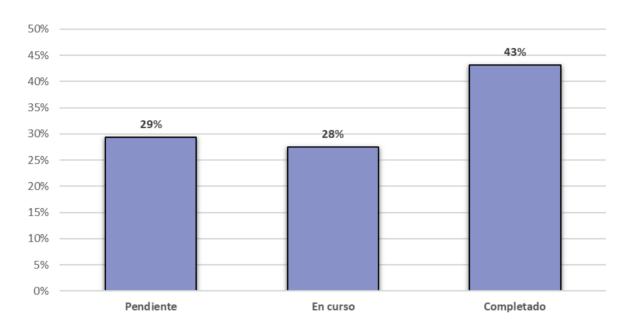
160 empresas analizadas



### 10. MEDIDAS Y PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.

El 43% de empresas visitadas por primera vez en el 2022, contaban con Protocolo de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo, mientras que el 28% estaban diseñando o adaptando medidas anteriormente implementadas.

160 empresas analizadas



EL 29% DE EMPRESAS
VISITADAS AÚN NO
DISPONEN DE
MEDIDAS Y
PROTOCOLO DE
PREVENCIÓN DE
ACOSO SEXUAL
Y/POR RAZÓN DE
SEXO

### COMISIÓN NEGOCIADORA

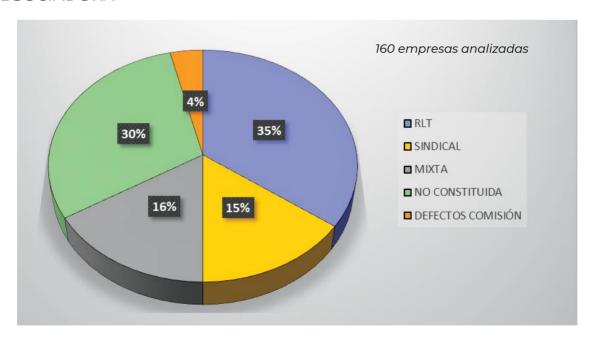
Los planes de Igualdad deben ser objeto de negociación en el seno de una comisión negociadora creada al efecto, formada de forma paritaria por la representación empresarial y la representación legal de las personas trabajadoras (RLT), si las hubiere en la empresa. Se denomina comisión negociadora con RLT.

En aquellas empresas donde no existan estos representantes legales, los agentes legitimados para representar a las personas trabajadoras son los sindicatos más representativos y representativos del sector. Se le conoce como comisión negociadora SINDICAL.

Si además la empresa cuenta con varios centros de trabajo, unos con representación legal de las personas trabajadoras y otros sin ella, la composición de la parte social de la comisión negociadora deberá ser MIXTA. (RLT+ Sindicatos representativos)

Se denominan defectos de comisión, aquellas comisiones negociadoras formadas con una parte social que no está legitimada legalmente a representar a las personas trabajadoras. A esta comisión se le denomina comisión "Ad Hoc". Por otro lado, también es un defecto de comisión cuando la parte social no representa a todos los centros de trabajo de la empresa.

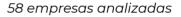
### 12. COMPOSICIÓN DE LA PARTE SOCIAL DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

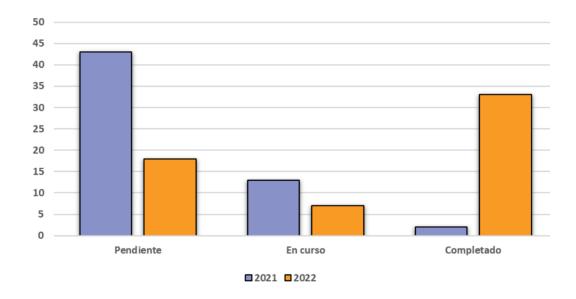


### EVOLUCIÓN EMPRESAS DE SEGUIMIENTO

Dentro de las 262 empresas de las que se partía inicialmente, se hizo seguimiento a 58 de ellas que se habían visitado en el año 2021, y que aún no tenían Plan de Igualdad registrado en el momento de la visita. En algunas de ellas fue necesario hacer una segunda visita (26) y en otras no fue necesario (32) ya que antes de concertar la misma, registraron finalmente su plan.

13. EVOLUCIÓN ESTADO ACTUAL PLANES DE IGUALDAD EN EMPRESAS VISITADAS EN 2021.

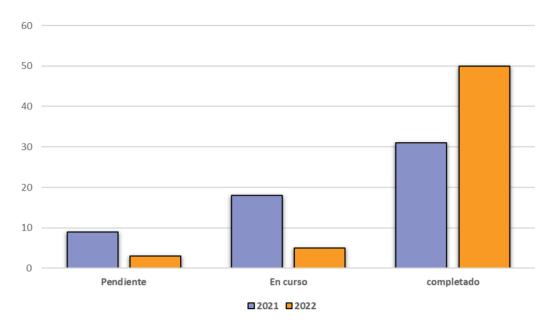




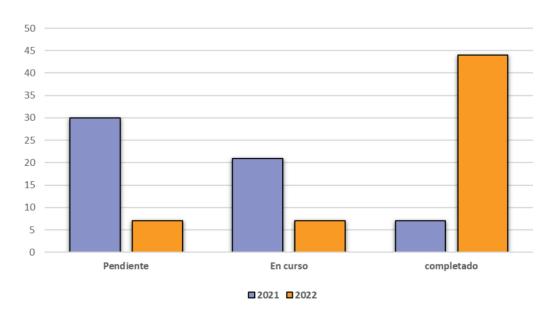
- DE 43 EMPRESAS QUE TENÍAN PENDIENTE EL PLAN EL AÑO PASADO, ESTE AÑO HAN PASADO A SER 18.
- 32 EMPRESAS DE LAS 58 DE SEGUIMIENTO, HAN COMPLETADO ESTE AÑO SU PLAN DE IGUALDAD.

### 14. EVOLUCIÓN ESTADO ACTUAL REGISTRO RETRIBUTIVO EN EMPRESAS VISITADAS EN 2021.

58 empresas analizadas

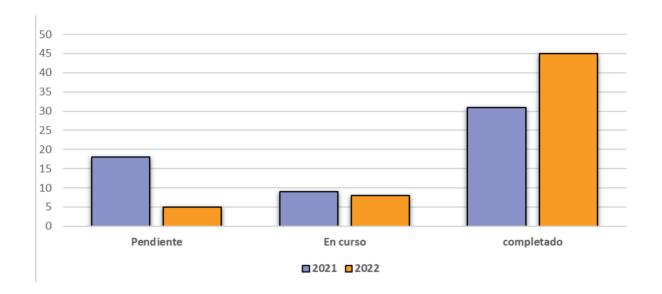


- 50 EMPRESAS DE LAS 58 EMPRESAS DE SEGUIMIENTO HAN COMPLETADO SU REGISTRO RETRIBUTIVO
- 15. EVOLUCIÓN ESTADO ACTUAL AUDITORÍA RETRIBUTIVA EN EMPRESAS VISITADAS EN 2021.



44 EMPRESAS DE LAS 58 EMPRESAS DE SEGUIMIENTO HAN COMPLETADO SU AUDITORÍA RETRIBUTIVA

16. EVOLUCIÓN ESTADO ACTUAL DE PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN EMPRESAS VISITADAS EN 2021. 58 empresas analizadas



• 44 EMPRESAS DE LAS 58 EMPRESAS DE SEGUIMIENTO HAN COMPLETADO SU PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL





### CONCLUSIONES

Las conclusiones alcanzadas son fruto de las visitas efectuadas, tanto de las primeras llevadas a cabo este año, como de las de seguimiento realizadas a las empresas visitadas en el año 2021. En dichas visitas se ha detectado que en el estado de los planes de igualdad confluyen diversas causas multifactoriales.

Por mayor frecuencia constatada, entre las dilaciones iniciales, cabe destacar las siguientes:

La demora de las empresas en iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad, iniciando este en algunos casos en fecha próxima o incluso vencida al plazo de entrada en vigor de la normativa en materia de igualdad, que ha sido paulatina en el tiempo en función del volumen de plantilla.

A esta circunstancia se une que un elevado número de empresas no tienen representación legal de los trabajadores y trabajadoras (en adelante, RLT) o aun contando con ella, disponen de varios centros de trabajo y no en todos ellos cuentan con dicha representación. Este hecho conlleva que las empresas deban convocar a los sindicatos más representativos y los representativos del sector al que pertenece la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación, al ser los sujetos legitimados para negociar en nombre de la parte social.

A colación de esta cuestión, indicar que, pese al tiempo de puesta en marcha de la normativa, aún se percibe cierto desconocimiento de la misma y se siguen efectuando delegaciones de centros de trabajo sin representación en otros que sí la tienen, creaciones de comisiones "Ad hoc" y comisiones en las que no están representadas todos los centros de trabajo.

Así mismo, se percibe confusión en las empresas respecto al modo de convocar a los sindicatos más representativos.

En este sentido, cuando existen centros de trabajo sin RLT en varias provincias, las empresas dudan de a dónde enviar la convocatoria, si a la federación estatal o a las respectivas provinciales. Igualmente se ha detectado falta de claridad en el canal de llamamiento y envíos de emails a federaciones no competentes de su gestión por no ser la del sector al que pertenece la empresa.

Una vez efectuado el llamamiento a los sindicatos, se ha detectado un retraso por parte de las organizaciones sindicales en contestar a los mismos en el plazo de 10 días que señala la normativa y luego en designar miembros para constituir las respectivas comisiones negociadoras, dilatándose esta designación en algunos casos hasta 8 semanas.

Una vez iniciado el proceso y constituida la comisión negociadora, una de las circunstancias que dilatan el avance del proceso de negociación es la obtención y análisis de todos los datos necesarios para elaborar la auditoría retributiva y el diagnóstico de situación dando cumplimiento al Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Debido al volumen de datos y a lo laborioso de su posterior tratamiento, un 78% de las empresas visitadas han externalizado esta labor en asesorías y consultoras para esta fase del proceso o incluso para la elaboración completa del plan de igualdad y su posterior registro. En contra un 22% de las empresas visitadas están realizando sus planes de igualdad con su propio personal.

Se ha apreciado una consolidación en el empleo de las herramientas puestas a disposición por los Ministerios de Trabajo y de Igualdad, ¡en concreto de la herramienta "IR!" relativa al registro retributivo, bien por hacer un uso directo de ella o bien por haber adaptado los sistemas de gestión de nóminas a las exigencias de dicha herramienta. Así mismo las empresas han comenzado a utilizar la nueva herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo publicada en el mes de abril. No obstante, la mayoría de las empresas continúan refiriendo la dificultad que encuentran en la utilización de dichas herramientas y que no se adapta para empresas con un elevado volumen de personas trabajadoras.

Así mismo, pese a existir grupos de empresa, la preferencia continúa siendo la elaboración de planes de igualdad de manera individual por cada empresa del grupo y en la mayoría, de forma simultánea.

De igual modo, en los procesos de registro de los planes de igualdad se han detectado criterios interpretativos distintos de la normativa en materia de igualdad por parte de las distintas Autoridades Laborales competentes del control de legalidad, así como mayor dilación en dicho proceso en función del volumen de solicitudes de inscripción que tenga el mencionado organismo competente.

Como tónica general, cabe destacar que las empresas visitadas han mostrado una actitud colaborativa y facilitadora hacia ambos equipos ADI para recabar la información necesaria para el desarrollo del proyecto llevado a cabo.

La visita de los equipos ADI ha supuesto un acicate y un impulso para el cumplimiento de la normativa, pues además de la labor de sensibilización y divulgación de la misma, se han resuelto numerosas dudas trasladadas por las empresas y facilitado el cauce correcto de comunicación con las organizaciones sindicales para una mayor fluidez en los procesos de negociación de los planes de igualdad.

Casi cabe destacar que, tras la vista de las ADI, hay 59 empresas que han publicado su Plan de Igualdad o están en trámite de publicación del mismo en el REGCON.

Por ello es muy necesario continuar con el seguimiento de las empresas visitadas para continuar contribuyendo al cumplimiento de las empresas en esta materia y fomentar la igualdad de oportunidades reales entre sexos en el ámbito laboral.

## CONTACTO

FEDERACIÓN ASTURIANA DE EMPRESARIOS fade@fade.es

COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS infoccoo@asturias.ccoo.es

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE ASTURIAS sgeneral@asturias.ugt.org

Actividad subvencionada por el Gobierno del Principado de Asturias con cargo a los fondos recibidos del Ministerio de Igualdad, Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género.