

Memoria agentes delegadas/os de igualdad

Índice

1.Introducción	3
2. Personas implicadas y recursos utilizados	4
2.1 Agentes delegadas y delegados de igualdad en la empresa	4
2.2 Comisión de Aplicación, Interpretación y seguimiento de la figura	6
2.3 Formación de las y los agentes	7
2.4 Medios materiales	8
2.5 Planificación de las fases de implantación de la figura y cronograma de actuación	9
3. Objetivos generales	10
4. Actividades realizadas	11
4.1 Infografía informativa y carta de presentación	11
4.2 Procedimientos y herramientas de trabajo	11
4.2.1 Ficha de recogida de datos	11
4.2.2 Criterios para la recogida y valoración de los datos	12
4.3 Visitas realizadas por las y los Agentes delegadas y delegados de igualdad	13
4.3.1 Criterios de selección de empresas	13
4.3.2 Procedimiento de visitas	13
5. Resultados	14
6. Conclusiones	20
7. Anexos	23
Anexo I. Infografía informativa y carta de presentación	23
Anexo II. Ficha de recogida de datos	26
Anexo III. Datos visitas 2021	27

1. Introducción

Objetivos

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

Las y los Agentes delegadas y delegados de igualdad en la empresa del Principado de Asturias, ADI en adelante, surgen como un instrumento para fomentar el mejor cumplimiento de la normativa sobre igualdad en el ámbito laboral y acompañar en la puesta en marcha y desarrollo de los planes de igualdad en las empresas asturianas, así como de los protocolos de prevención de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.

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

Para regular esta figura se procedió a la firma del Acuerdo Interprofesional para la Creación y Regulación de los/as Agentes Delegados/as 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 138 de 19 de julio del 2021.



2. Personas implicadas y recursos utilizados

2.1. Agentes delegadas y delegados de igualdad en la empresa.

Los 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 2021 se han constituido dos equipos de ADI.

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

- Asesorar y colaborar con la dirección de la empresa, la representación legal de los trabajadores y 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 RDL 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 RD 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 RD 902/de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- 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.

El Acuerdo de creación de los ADI está publicado en el BOPA de 19 de julio de 2021



Para el desarrollo de estas competencias, la figura de los ADI tiene 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.

Los equipos de ADI son mixtos formados por una parte sindical y otra empresarial

Dado su carácter paritario, las y los Agentes delegadas y delegados de igualdad en la empresa se agrupan en 2 equipos.

Por FADE:

- ♦ Lilian Cancelo Cabo.
- ♦ Juan Martín Muñiz.

Por UGT:

- ♦ María Teresa Del Moral Menéndez.

Por CCOO:

- ♦ Antona Luengo Sánchez

2.2. Comisión de Aplicación, Interpretación y Seguimiento de la figura.

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

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

Las personas que representaron a estas organizaciones a lo largo de 2021 fueron:

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

Durante el año 2021, la Comisión se ha reunido en 3 ocasiones con el fin de realizar el seguimiento y control de las actividades llevadas a cabo por las y los Agentes delegadas y delegados de igualdad en la empresa.

2.3 Formación de las y los agentes.

Las y los ADI fueron formados previamente al inicio de su actividad en un curso de 100 horas de formación coordinado por la Dirección General de Igualdad del Principado de Asturias. El mismo tuvo lugar de manera presencial en el Centro de Innovación y Economía en Igualdad de Avilés, y de manera telemática mediante sesiones formativas online y actividades a entregar.

Fecha	Título del módulo o sesión	Ponente	Modalidad
09-ago	El contrato social desde una perspectiva feminista y de derechos de las mujeres	Rosa Cobo	Presencial
17-ago	Igualdad y perspectiva de género	Laura Nuño	Presencial
27-ago	Planes de Igualdad en las empresas e igualdad retributiva	María Jose Carretero	Presencial
02-sep	Igualdad en la cultura organizacional	Laura Nuño	Webinar
06-sep	Salud y prevención de riesgos laborales con perspectiva de género	Raquel Raposo y Victoria Álvarez	Webinar
09-sep	Salud y prevención de riesgos laborales con perspectiva de género	Eva Cifre	Presencial
13-sep	Los convenios colectivos aplicables en Asturias y la igualdad efectiva de mujeres y hombres	Carmen Castro	Webinar
17-sep	Organización del tiempo de trabajo: flexibilidad espacial, conciliación de la vida profesional, familiar y personal; corresponsabilidad	Lidia Fernández	Webinar
20-sep	Entornos de trabajo libres de Violencia de Género y acoso sexual. Conceptos básicos, marco normativo y aproximación de datos en España y Asturias	Sonia Vaccaro	Presencial
24-sep	Medidas legislativas y recursos: información, ayuda y asistencia para las víctimas de violencia de género existentes en Asturias	Manuela Suárez	Webinar
27-sep	Protocolos de actuación de prevención y actuación en caso de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en las empresas	Lidia Fernández	Webinar
30-sep	Agentes delegadas/os para la igualdad en las empresas. El contexto de la (des)igualdad en el tejido económico y realidad empresarial de Asturias	Carmen Castro	Presencial
08-oct	Agentes delegadas/os para la igualdad en las empresas. Mecanismos de seguimiento y protocolos de actuación a seguir	Carmen Castro	Webinar

2.4 Medios materiales.

Las y los ADI recibieron los medios necesarios para llevar a cabo su trabajo de la manera más efectiva posible.

Como lugar de trabajo conjunto para las reuniones se utilizaron las instalaciones de FADE en Oviedo, al ostentar esta organización la secretaría técnica del proyecto en 2021.

3. Objetivos generales.

01

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 por razón de sexo en el trabajo.

4. Actividades realizadas

En esta memoria se especifican las distintas actividades que las y los ADI han llevado a cabo durante el período relativo al año 2021. Todas estas actuaciones han estado orientadas al cumplimiento de los objetivos marcados inicialmente y a conseguir la adopción de medidas que mejoren el cumplimiento de la normativa sobre igualdad en el ámbito laboral en las empresas asturianas.

Las actividades desarrolladas por las y los ADI han sido:

4.1. Infografía informativa y carta de presentación (anexo I).

Para informar sobre el funcionamiento de la figura y el objeto de las visitas a las empresas en los contactos iniciales, se elaboró una infografía muy sencilla. El objetivo era el de utilizarla para que las empresas conociesen los motivos concretos de la visita a realizar.

Asimismo, se envió una carta de presentación dirigida a la persona de contacto de la empresa.

4.2. Procedimientos y herramientas de trabajo.

4.2.1 Ficha de recogida de datos (anexo II).

Con el objeto de recoger toda la información que facilitase directamente la revisión y el seguimiento de los puntos básicos necesarios para disponer en las empresas de una correcta gestión de la normativa en materia de igualdad, los ADI desarrollaron una ficha de recogida de datos o check-list.

Esta ficha se utilizó para hacer un seguimiento de los siguientes aspectos vinculados a la gestión de las empresas visitadas en materia de igualdad:

- Plan de igualdad
- Registro retributivo
- Auditoría salarial
- Medidas y protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo

4.2.2 Criterios para la recogida y valoración de los datos.

Para la realización de las visitas a las empresas se establecieron los criterios de valoración a utilizar para la recogida de información. Estos fueron consensuados para favorecer que los dos equipos de ADI trabajasen de forma homogénea y se pudiera garantizar que los resultados y datos presentados a partir de las visitas correspondiesen a criterios comunes y aprobados por todas las partes.

Plan de igualdad

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

Dentro de la existencia de éste, se valora el grado de cumplimiento de la normativa, calificando la situación del plan como completado, en curso o pendiente de desarrollo. A su vez se determina en qué fase se encuentra el plan de igualdad dentro de su proceso de elaboración.

También se examina si ha sido negociado conforme al art. 5 del RD 901/2020 y si se ha consultado a la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, en adelante RLT, de la empresa visitada.

Auditoría retributiva

Respecto a la auditoría retributiva, se debe comprobar su existencia, ligada a la del plan de igualdad, en la medida en que es una obligación para las empresas a visitar, al tener éstas más de 50 trabajadores y trabajadoras.

Registro retributivo

Se debe comprobar la existencia del registro, así como si cumple con los requisitos del RD 902/2020 preceptivo para todas las empresas, y que afecta a la totalidad de la plantilla.

También se debe valorar la existencia de desviaciones por razón de sexo de más del 25% y su justificación si la hubiera, según obliga la normativa de referencia.

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

Se analiza la existencia de medidas o protocolos concretos para actuar frente al acoso sexual o por razón de sexo. También se comprueba si se ha informado y formado a la plantilla al respecto, así como si se han implantado medidas para detectarlo, denunciarlo, corregirlo y en último caso, evitarlo.

4.3. Visitas realizadas por las y los Agentes delegadas y delegados de igualdad.

La actividad principal de las y los ADI ha sido la de realizar visitas de información y asesoramiento a las empresas en el ámbito de sus competencias en base a los criterios de selección que se expondrán en el punto siguiente de esta memoria. Estas visitas se realizaron en el periodo comprendido entre el 29 de septiembre y el 15 de diciembre de 2021.

4.3.1. Criterios de selección de empresas.

Los criterios de selección de las empresas para la realización de las visitas en el año 2021 fueron establecidos por la Comisión de Aplicación, Interpretación y Seguimiento del Acuerdo:

- Empresas de más de 100 personas trabajadoras que en cumplimiento de la legislación vigente, desde el 7 de marzo de 2020, tienen la obligación de disponer de un plan de igualdad y el mismo no ha sido registrado.
- Además, tal y como se estableció en el Plan de trabajo presentado, dichas empresas corresponderían al sector servicios al ser éste donde existe una mayor brecha salarial por razón de género (36,6% según la encuesta de estructura salarial del INE), así como una tasa de feminización muy superior al resto de sectores (57,1% según los datos del primer trimestre de 2021 de la EPA).

Bajo estos criterios se obtuvo un listado de 70 empresas, de las que finalmente fueron visitadas 58, tal y como se expondrá a continuación.

4.3.2. Procedimiento de visitas.

Con el ánimo de permitir a las empresas la adecuada organización de las visitas, el procedimiento que las y los ADI tuvieron que seguir para poder concertar las visitas atiende al mandato publicado en el Acuerdo Interprofesional para la Creación y Regulación de los/as Agentes Delegados/as de Igualdad en el Principado de Asturias, en el que se indica que las visitas se efectuarán previo aviso con una antelación mínima de ocho días hábiles.

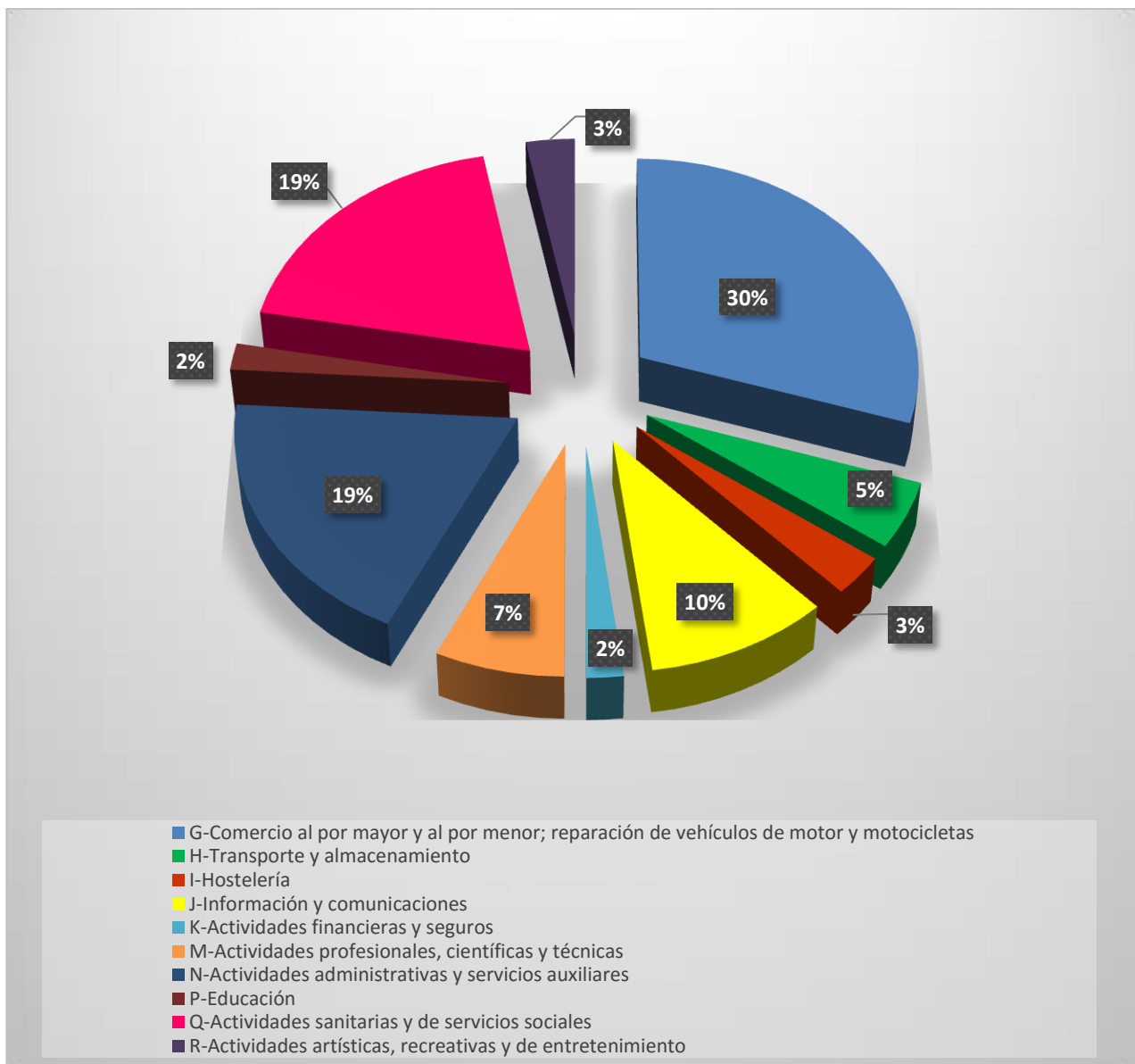
Con el fin de facilitar la comprensión de la figura, las y los ADI hicieron llegar a las empresas una carta de presentación y una infografía informativa, así como el propio BOPA donde se publicó la creación y regulación de la figura.

5. Resultados

En el periodo comprendido entre el 29 de septiembre y el 15 de diciembre de 2021, se realizaron un total de 58 visitas (ver anexo III), sobre el total de 70 empresas seleccionadas con los criterios fijados.

Dentro del sector servicios, las actividades más visitadas fueron "comercio al por mayor y al por menor; reparación vehículos de motor y motocicletas" con un 28% y "actividades sanitarias y de servicios sociales" junto a "actividades administrativas y servicios auxiliares", con un 19% ambas dos.

Gráfica 1. Empresas visitadas



Tal y como ya se ha comentado, las visitas realizadas fueron 58, dejando de ser visitadas un total de 12 empresas sobre la muestra inicial de 70, por los siguientes motivos:

- Un total de 5 empresas habían registrado el plan de igualdad entre los inicios de la figura en el mes de julio y, el momento de iniciar los primeros contactos.
- Un total de 6 empresas no cumplían con el requisito de contar con 100 o más personas trabajadoras, y ante la opción propuesta de realizar la visita de igual forma, declinaron la misma al no estar obligadas según los criterios establecidos.
- Una empresa no fue visitada ante la imposibilidad de concertar una reunión en tiempo y forma.

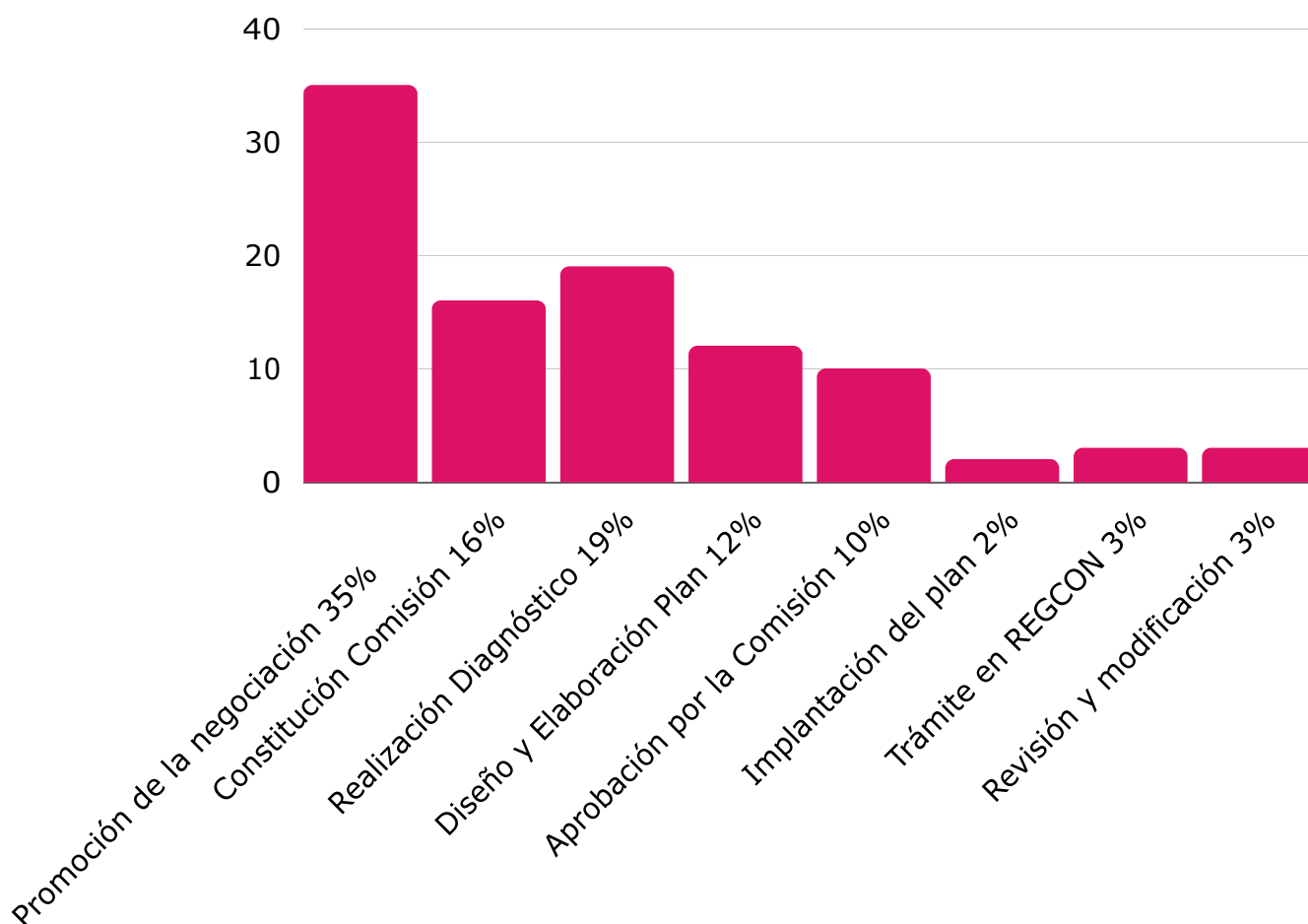
Además, cabe señalar que una de la empresas visitadas no cumplía con el criterio de tener 100 o más personas en plantilla, pero, de todos modos, se prestó a ser visitada y poder incluirla en el análisis general.

Con el objetivo de facilitar y flexibilizar el proceso de visita a las empresas, las y los agentes, realizaron reuniones telemáticas en 6 de las 58 empresas.

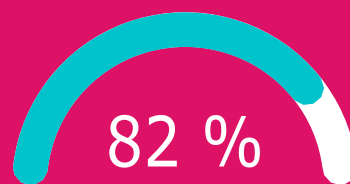
Plan de igualdad

El 35 % de empresas visitadas se encontraban en fase de promoción de la negociación del plan de igualdad.

Gráfica 2. Fase de elaboración del plan de igualdad de las empresas visitadas.



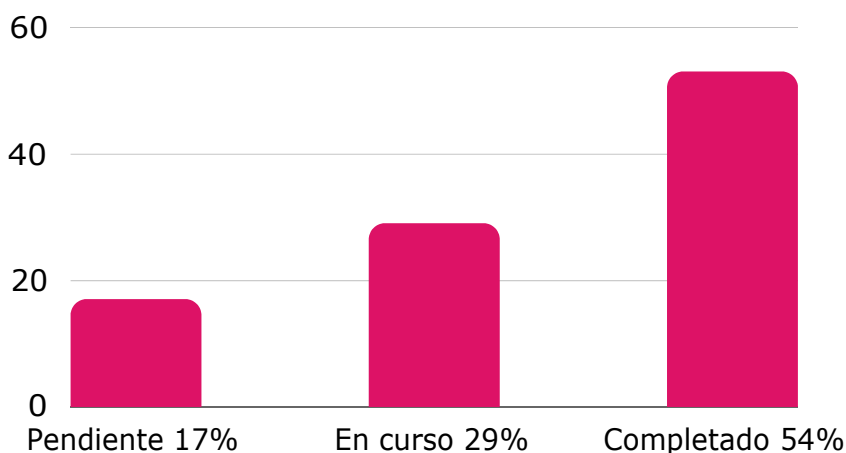
De las empresas visitadas un 82% aún no había llegado a la fase de aprobación del plan por la comisión negociadora.



Registro retributivo

El 53% de empresas visitadas contaban con registro retributivo en vigor (los datos corresponden al total de la plantilla, incluyendo a las personas directivas). El 29 % estaba en fase de elaboración y el 17% no tenía ningún dato recabado.

Gráfica 3. Empresas con registro retributivo



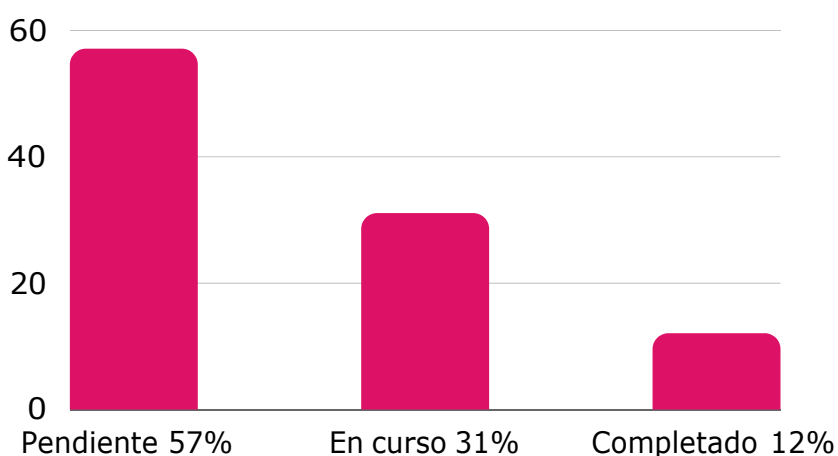
100%

de las empresas están obligadas a tener un registro retributivo, independientemente del número de personas trabajadoras en plantilla.

Auditoría retributiva

El 88% de empresas visitadas no contaban con auditoría retributiva. De este porcentaje, el 57% no habían comenzado la auditoría y el 31% la estaban realizando.

Gráfica 4. Empresas con auditoría retributiva



88%

de las empresas visitadas no tienen auditoría retributiva

Medidas y protocolo de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo

El 28 % de las empresas visitadas no contaban con protocolo de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo, mientras que el 19% estaban diseñando o adaptando medidas anteriormente implementadas.

Gráfica 5. Empresas con medidas y protocolos de prevención de acoso sexual y por razón de sexo

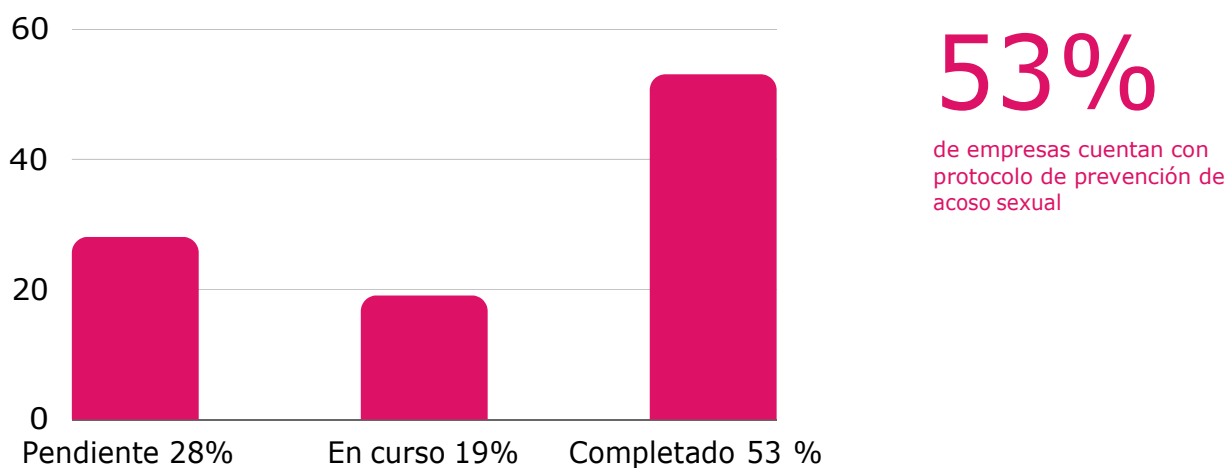


Tabla resumen de indicadores

Sobre un universo total de 70 empresas, se visitaron 58, según se ha explicado. A continuación, se recoge de manera resumida, el grado de cumplimiento de los distintos ítems en dichas empresas.

Además, durante este periodo de actuación, se resolvieron 15 consultas de otras tantas empresas visitadas por los ADIs.

CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	RATIO DE EJECUCIÓN	INDICADORES	GRADO DE CUMPLIMIENTO
Objetivo	N.º de empresas	Indicador de resultado	Empresas asesoradas
Acompañar, asesorar y colaborar con la comisión negociadora en materia de igualdad o impulsar su constitución	58	El nº total de empresas	58
Objetivo	Nº de empresas	Indicador de resultado	Empresas con PI registrado en el REGCON
Verificar los Planes de Igualdad registrados en el REGCON	58	El nº total de empresas	2
Objetivo	N.º de empresas	Indicador de resultado	Empresas con protocolo vigente
Promover entornos laborales libres de violencia de género y que tengan implantado medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	58	El nº total de empresas	31
Objetivo	N.º de empresas	Indicador de resultado	Empresas con auditoría retributiva completada
Avanzar en la transparencia retributiva y en la eliminación de la brecha salarial entre mujeres y hombres	58	El nº total de empresas	7

6. Conclusiones

En el año 2021, los datos obtenidos son únicamente de una primera visita en el total de las empresas seleccionadas ya que, a causa del período obligatorio de formación de las y los agentes delegadas/os de igualdad, se redujo el período dedicado a las mismas, por lo que el seguimiento de las empresas visitadas se realizará en 2022.

La situación de pandemia del COVID 19 ha sido clave en el retraso de la constitución de las comisiones negociadoras, y, por tanto, una circunstancia a tener en cuenta entre los motivos de los retrasos e incumplimientos en los plazos de puesta en marcha de los planes de igualdad, si bien, algunas de las empresas han aprovechado los medios telemáticos para realizar reuniones e intercambio de información y propuestas.

De manera mayoritaria, las empresas, han manifestado en las visitas las dificultades que están teniendo para manejar las herramientas puestas a disposición por el Ministerio de Trabajo, en concreto respecto a la herramienta de registro retributivo, y optan por utilizar sus sistemas de ERP de nóminas para facilitar la recopilación de datos, si bien esos ERP no siempre están adaptados a lo que requiere la normativa y su uso no garantiza la agilidad en el trámite.

Debido al volumen de información solicitada en los contenidos mínimos del plan que recoge el artículo 8 del RD 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, son varias las empresas que cuentan con asesorías y consultoras externas para la elaboración del plan de igualdad.

Concretamente el 55% de empresas visitadas han externalizado servicios para la elaboración de los planes de igualdad y han acudido a consultoras para tener apoyo y asesoramiento en el correcto cumplimiento de la normativa. Por contra, el 38% de empresas, están desarrollando la normativa y realizando los planes de igualdad con personal propio de la empresa.

En un total de 5 empresas no se pudo determinar si acudirán a contratar ayuda externa o no, debido a casuísticas complejas en el momento de las visitas.

Se pudo confirmar que una de las empresas visitadas había registrado el plan de igualdad en el periodo comprendido entre la concertación de la cita y la visita. Otras 4 empresas se encontraban en fase de subsanación de requerimientos por parte de las autoridades laborales competentes y una última empresa lo había registrado tras la visita.

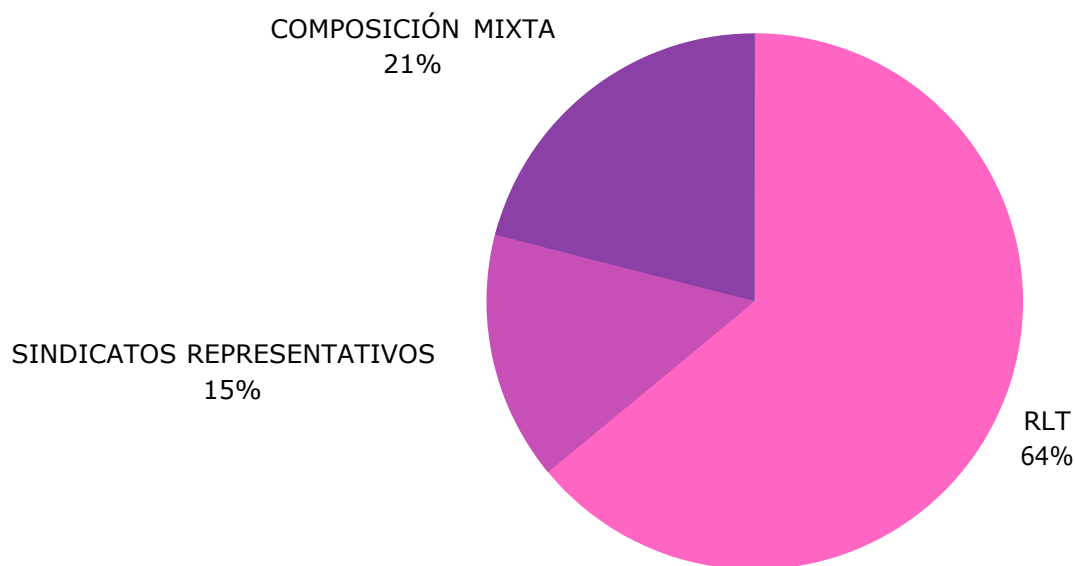
Respecto a las comisiones negociadoras de los planes de igualdad, se constató que el 64% de las empresas en proceso de formación de la comisión negociadora o con ella ya constituida, contaban con Representación Legal de las trabajadoras y trabajadores de su empresa (RLT).

En el 21% de las empresas visitadas, la comisión estaba formada en la parte social de manera mixta, es decir, con representantes legales de las trabajadoras y trabajadores de la empresa y con representantes de los sindicatos más representativos y representativos del sector.

Solamente, en el 15% de las empresas visitadas no existía RLT y, por tanto, la parte social deberá estar formada por representantes de los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

En general, se han detectado retrasos y dificultades a la hora de constituir las comisiones negociadoras.

Gráfica 6. Composición de la parte social en las comisiones negociadoras de planes de igualdad



Como tónica general, cabe destacar que las empresas seleccionadas para esta primera fase del trabajo han mostrado una actitud colaborativa con el mismo, facilitando a los equipos de ADI la información necesaria para el desarrollo de este.

De las visitas hechas se desprende que la mayoría de las empresas tienen conocimiento de la nueva normativa en materia de igualdad que deben cumplir, si bien es acusado el lento desarrollo en el proceso de la elaboración y presentación de los planes, así como importantes dudas sobre el contenido y alcance de estos al no haber realizado un análisis interno detallado o no haber solicitado ayuda externa.

Por ello es muy necesario continuar con el seguimiento de las empresas ya visitadas y ampliar este proyecto al resto de empresas con obligaciones en la materia.

La visita de las y los ADI ha supuesto un acicate y un impulso para el cumplimiento de la normativa, pero, además, el trabajo de sensibilización y divulgación ha sido notable y debe ser la senda a seguir. Con el trabajo desarrollado se ha contribuido a fomentar la igualdad de oportunidades real entre sexos en el ámbito laboral.

También se ha puesto el foco en la prevención de situaciones de acoso o discriminación sexual y/o por razón de sexo, no sólo por lo necesario de tener un protocolo que pueda dar respuesta inmediata ante un posible caso, sino por la importancia de la prevención y formación en ese ámbito.

Anexo I Infografía y carta de presentación

AGENTES DELEGADAS Y DELEGADOS DE IGUALDAD
La igualdad efectiva en el trabajo entre mujeres y hombres

¿QUIÉNES SOMOS?

Se trata de un instrumento para fomentar el mejor cumplimiento de la normativa en Planes de Igualdad. Se componen por equipos de composición mixta sindical-empresarial.

¿QUÉ HACEMOS?

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

¿CÓMO LO HACEMOS?

- Visitar los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y supervisión de las condiciones de trabajo en el ámbito de sus competencias en materia de igualdad.
- Promover la implantación y cumplimiento de la normativa sobre la igualdad en el ámbito laboral, y en concreto en el RDL 6/2019 para la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el RD 101/2020 que regula los planes de igualdad y su registro, y el RD 102/2020 para la igualdad retributiva.
- Promover la conformación de entornos laborales como espacios libres de violencia y, particularmente, para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de género.

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

Comunidad Autónoma de Asturias - Instituto Asturiano de la Mujer - CCOO

Oviedo, a ____ de ____ de 2021

Estimado/a _____ ↓

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

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

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

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

Y también lo ponga en conocimiento de la representación legal de los trabajadores, para participar en la reunión o en la visita de la forma acordada.

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

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

AGENTES DELEGADOS Y DELEGADAS DE IGUALDAD



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

Anexo II. Ficha de recogida de datos



Anexo II. Ficha de recogida de datos

FICHA DE RECOGIDA DE DATOS

1ª VISITA

2ª VISITA

3ª VISITA

Fecha 1ª visita: Elija fecha	Fecha 2ª visita: Elija fecha	Fecha 3ª visita: Elija fecha
Razón Social:		CIF:
Plantilla:		Concejo:
Dirección:		
Actividad:		CNAE:
Responsable de igualdad:		
e-mail:	Telf.:	
Contacto:		

PLAN DE IGUALDAD	<input type="checkbox"/> PENDIENTE	<input type="checkbox"/> EN CURSO	<input type="checkbox"/> COMPLETADO
Obligación derivada de:	<input type="checkbox"/> Cómputo de plantilla <input type="checkbox"/> Convenio de aplicación <input type="checkbox"/> A requerimiento de la ITSS		
Decisión de la empresa:	<input type="checkbox"/> Voluntad propia <input type="checkbox"/> Concurrir a licitación <input type="checkbox"/> Acceso a subvención		
Existencia de plan previo al RD 901/2020	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
Negociado conforme art. 5 RD 901/2020	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
Negociado antes del 14.01.2021	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
Contenido mínimo según art. 8 RD 901/2020	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
Existe RLT en la empresa	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
Ha sido convocada para la visita	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
Asisten a la visita	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
Motivos de no asistencia:			
Comunicación de convocatoria a sindicatos mayoritarios	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
Respuesta a la convocatoria en plazo según art.5 RD 901/2020	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
Observaciones:			
Plantilla informada de contenidos y objetivos	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
Miembros de la comisión con formación específica	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
Registro en REGCON <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	Fecha del registro: Elija fecha		
Registro alcanzado con acuerdo	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
Fase de elaboración: Elija una fase			
Incidencias y dificultades:			



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

Anexos

Anexo III. Datos visitas 2021

SECTOR DE ACTIVIDAD-CNAE	EMPRESAS
F-Construcción	1
43:Actividades de construcción especializada	1
G-Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	16
45:Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	1
46:Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	11
47:Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	4
H-transporte y almacenamiento	3
49:Transporte terrestre y por tubería	2
52:Almacenamiento y actividades anexas al transporte	1
I-Hostelería	2
55:Servicios de alojamiento	2
J-Información y comunicaciones	6
58:Edición	1
61:Telecomunicaciones	1
62:Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	4
K-Actividades financieras y de seguros	1
64:Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	1
M-Actividades profesionales, científicas y técnicas	4
71:Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	2
72:Investigación y desarrollo	2
N-Actividades administrativas y servicios auxiliares	11
77:Actividades de alquiler	1
81:Servicios a edificios y actividades de jardinería	10
P-Educación	1
85:Educación	1
Q-Actividades sanitarias y de servicios sociales	11
86:Actividades sanitarias	3
87:Asistencia en establecimientos residenciales	7
88:Actividades de servicios sociales sin alojamiento	1
R-Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	2
93:Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	2
Total	58

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.