



**Principado de
Asturias**

BALANCE O INFORME SOBRE LAS MEDIDAS DE IGUALDAD IMPLANTADAS EN LA EMPRESA EN RELACIÓN CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO, EL MODELO ORGANIZATIVO, LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA Y LA DIFUSIÓN Y PUBLICIDAD DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS OFRECIDOS POR LA MISMA.

A) Aspectos generales relativos al plan de igualdad o las medidas de igualdad

	Descripción	Nombre documento/s probatorio/s y referencia específica (páginas)
1.º) La claridad y rigor en el diseño de las medidas que integren el plan de igualdad, o las medidas de igualdad en la definición de los objetivos que persiguen y de los medios para su implantación y desarrollo. Indicar si para cada medida se han definido de modo claro los objetivos a lograr y los medios necesarios para su implantación y desarrollo.		
2.º) La adecuación del plan o de las medidas de igualdad al objetivo de hacer frente a las discriminaciones por razón de género en el conjunto de la empresa de forma integral. Describir las situaciones de desigualdad detectadas en el diagnóstico de igualdad, y justificar su conexión con las medidas adoptadas. En este sentido, la mención a las situaciones de desigualdad detectadas, habrán de repasar de forma exhaustiva el listado de contenidos mínimos relacionados en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificada por el Real Decreto-ley 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		
3.º) La proporcionalidad y razonabilidad de las medidas que integren el plan de igualdad o las medidas de igualdad, atendiendo al equilibrio entre los objetivos, los medios y los plazos establecidos. Justificar la proporcionalidad entre las medidas en vigor (número, dimensión, alcance y recursos) y la dimensión y situación de igualdad de la empresa. Argumentar la factibilidad de las medidas, de modo que se hayan asignado plazos y recursos acordes con los objetivos.		
4.º) La posible coordinación con las actuaciones similares desarrolladas por otras empresas, especialmente, en el mismo sector o sectores de actividad. Describir los instrumentos de coordinación con las empresas que pertenezcan a su grupo, en su caso. Describir también la coordinación con otras empresas		
5.º) La implicación tanto de la representación del personal como del conjunto de la plantilla en el compromiso empresarial en materia de igualdad. Detallar el modo de participación de la representación del personal y/o de la propia plantilla, en el compromiso empresarial en materia de igualdad.		



**Principado de
Asturias**

	Descripción	Nombre documento/s probatorio/s y referencia específica (páginas)
6.º) La participación de la representación del personal, si la hubiere, y de la plantilla en su conjunto, tanto en el diagnóstico, como en el diseño de las acciones que integren el plan de igualdad o las medidas de igualdad, y su control y evaluación. Detallar para cada uno de los procesos (diagnóstico, diseño, implantación, seguimiento y evaluación), en qué ha consistido y/o consiste la participación de la representación del personal y/o de la plantilla. Asimismo, detallar la composición de la representación de las personas trabajadoras, siguiendo el modelo establecido en el epígrafe 3.4.1. del Anexo 2.V. (Hoja estadística del Plan de Igualdad) que introdujo el RD 901/2020 en su modificación del RD 713/2010, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.		
7.º) La constitución de comités o comisiones específicas para velar por el desarrollo del plan de igualdad o las medidas de igualdad. En caso de haberse constituido, indicar la fecha de constitución y detallar la composición, indicando nombre, cargo y formación en igualdad, y señalando si pertenecen a la representación legal de la plantilla.		
8.º) El compromiso de la alta dirección de la empresa con la consecución de la igualdad real y efectiva. Detallar el modo y la fecha en que dicho compromiso se ha hecho público.		
9.º) El diseño, implantación y evaluación de medidas de acción positiva contra las discriminaciones. Descripción de las acciones positivas (entendiendo por tales las medidas temporales que, con el objeto de establecer la igualdad de oportunidades, favorecen al grupo discriminado) implementadas y evaluadas, y las situaciones que pretende corregir cada una de ellas.		
10.º) La adopción de medidas innovadoras que contribuyan efectivamente a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación entre mujeres y hombres. Descripción de las medidas, explicando su grado de innovación absoluta o relativa (por ejemplo, al colectivo de personas a quienes se dirige; al problema particular que trata de paliar; a las características de la medida, al hecho de que ofrece soluciones novedosas a un problema, etc.)		
11.º) La adopción de medidas de prevención de la salud y riesgos laborales con perspectiva de género.		



Principado de
Asturias

B) Aspectos relativos al acceso al empleo y a las condiciones de trabajo.

	Descripción	Nombre documento/s probatorio/s y Referencia específica (páginas)
1.º) La desagregación por sexo de los datos relativos al conjunto del personal que integra la empresa, por edad, tipo de vinculación con la empresa, niveles, grupos, categorías o puestos de trabajo y su evolución en los últimos años. La información solicitada se deberá presentar en formato de tabla, con el sexo en filas (mujeres, hombres y total) y el resto de categorías (grupos de edad, tipo de vinculación con la empresa, y niveles/grupos/ categorías/ puestos de trabajo), en columnas. Además, en el caso de que la empresa tenga la obligación de presentar un Plan de Igualdad, deberá aportar la información sobre distribución de la plantilla que se establece en el epígrafe 1.8 del Anexo 2.V (Hoja estadística del Plan de Igualdad) que introdujo el RD 901/2020 en su modificación del RD 713/2010, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.		
2.º) La desagregación por sexo de los datos relativos a la retribución del personal que integra la empresa, por edad, tipo de vinculación con la empresa, niveles, grupos, categorías o puestos de trabajo y su evolución en los últimos años De acuerdo al Artículo 5, de normas generales sobre el registro retributivo del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y para facilitar la transparencia retributiva, los datos sobre retribución deberán incluir los valores medios de lo realmente percibido en concepto de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales.		
3.1 La aplicación de criterios de <u>acceso al empleo</u> adecuados al principio de igualdad y no discriminación, que no den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta.		
3.2 La aplicación de criterios de <u>promoción profesional</u> adecuados al principio de igualdad y no discriminación, que no den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta.		
4.1 La aplicación de sistemas y criterios de <u>clasificación profesional</u> que permitan eliminar y prevenir las situaciones de discriminación directa o indirecta.		
4.2 La aplicación de sistemas y criterios de <u>retribución</u> que permitan eliminar y prevenir las situaciones de discriminación directa o indirecta.		
5.1 El establecimiento de <u>medidas de organización del tiempo de trabajo (jornada y horarios, turnos, vacaciones, entre otras)</u> que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar		



Principado de
Asturias

5.2 El establecimiento de <u>medidas relativas a las mejoras y beneficios sociales</u> que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar		
5.3 El establecimiento de medidas de espacio como el teletrabajo o la movilidad geográfica que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar		
5.4 El establecimiento de cualesquiera otras medidas, que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar		
6.1 La puesta en marcha de una oferta formativa que permita corregir las <u>carencias de cualificación de las mujeres</u>		
6.2 La puesta en marcha de una oferta formativa que permita <u>facilitar el acceso de las mujeres a puestos de trabajo en que se encuentran subrepresentadas</u>		
6.3 La puesta en marcha de una oferta formativa que permita <u>facilitar el acceso de las mujeres a puestos de trabajo con mayor responsabilidad, diversificación, creatividad y remuneración.</u>		
7.º) La implantación de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo: códigos de conducta, protocolos de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular en materia de acoso y sensibilización y formación de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes.		
8.º) El establecimiento de políticas de prevención de riesgos laborales avanzadas e innovadoras, en especial en lo relativo a la maternidad, paternidad y lactancia.		
9.º) La presencia de mujeres en los diferentes ámbitos de toma de decisiones en la empresa.		
10.º) La presencia de mujeres, entre otros, en puestos de trabajo de alto contenido tecnológico, técnico y científico.		
11.º) La implantación de medidas de revisión de los diferentes ámbitos de las relaciones laborales orientadas al logro de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, tales como el absentismo laboral y su posible penalización, los procedimientos de solución de conflictos, políticas de formación, políticas de prevención de riesgos profesionales, compromisos relativos a la calidad del empleo, mantenimiento y reestructuración de la plantilla, mejoras y beneficios sociales, entre otros.		
12.º) La efectiva difusión y garantía de los derechos y facultades relativos al plan de igualdad o a las medidas de igualdad y, en especial, a los mecanismos de tutela contra la discriminación.		



**Principado de
Asturias**

C) Aspectos relativos al modelo organizativo y a la responsabilidad social de las empresas.

	Descripción	Nombre documento/s probatorio/s y referencia específica (páginas)
1.ª) La información, formación y sensibilización en igualdad y no discriminación, tanto para el conjunto de la empresa como para ciertos grupos o perfiles profesionales.		
2.ª) La existencia de agentes, responsables o unidades de igualdad, en los ámbitos de organización y dirección, o en otros ámbitos de las relaciones laborales.		
3.ª) La incorporación de medidas de gestión de la diversidad. Se valoran las medidas adoptadas para dotar de un tratamiento específico a las personas teniendo en cuenta sus diferencias por razón de género, o de origen étnico/racial, por discapacidad, orientación sexual, edad, religión o convicciones, así como aquellas que pudieran estar encuadradas en un colectivo en riesgo de exclusión social, garantizándose "el derecho a la diferencia sin caer en las diferencias de derechos"		
4.ª) El diseño y las líneas de producción que contribuyan a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación.		
5.ª) La política de imagen de la empresa, el uso del lenguaje y la publicidad no sexistas que contribuyan a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación. Se enumerarán y describirán brevemente las medidas desarrolladas en esta materia.		
6.ª) Haber suscrito el Convenio de Colaboración entre el Principado de Asturias, el Servicio Público de Empleo y las Empresas Asturianas comprometidas contra la violencia de género.		
7.1 La implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa.		
7.2 La implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en su entorno social.		

Continúa en página siguiente



**Principado de
Asturias**

	Descripción	Nombre documento/s probatorio/s y referencia específica (páginas)
8.º) La integración del compromiso con la igualdad efectiva en las relaciones con terceras personas y /o entidades (proveedores y proveedoras, clientes, contratistas y subcontratistas, integrantes de un grupo de empresas, entre otras). Se valora que la empresa ponga en valor su compromiso con la igualdad efectiva de mujeres y hombres en sus relaciones comerciales con otras personas o entidades. Se cita a modo de ejemplo, que exija a sus proveedores que tengan y apliquen medidas de igualdad en sus organizaciones.		
9.º) Cualesquiera otros aspectos que contribuyan especialmente a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.		

En

a

de

de

Firma del/la Representante Legal

Fdo.