

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA FEDERACIÓN ASTURIANA DE EMPRESARIOS

ÍNDICE

1.	Breve reseña de la entidad	3
2.	Compromiso con la igualdad	5
3.	Partes suscriptoras del plan de igualdad	5
4.	Ámbito personal, territorial y temporal	6
5 .	Informe diagnóstico de situación	6
6.	Resultados y conclusiones de la auditoría salarial	12
7.	Objetivos generales del plan de igualdad	15
8.	Objetivos específicos y plan de acción	16
9.	Calendario de actuaciones	21
10.	Composición y funcionamiento de la comisión de seguimiento	25
11.	Modificación revisión y resolución de discrepancias	26

1. Breve reseña de la entidad

La Federación Asturiana de Empresarios, FADE en adelante, es la organización que integra a las principales asociaciones de empresarios y empresas de Asturias, Su carácter de organización empresarial más representativa la configura como el principal punto de encuentro, diálogo y puesta en común de los intereses de las empresas asturianas y de éstas con respecto a otros agentes de interés, representando y defendiendo los intereses del tejido empresarial asturiano.

Lidera proyectos de valor añadido que responden a las necesidades de las entidades asociadas a través de un diagnóstico previo de las mismas, favoreciendo con ello el desarrollo empresarial y la competitividad de las empresas asturianas y, por ende, del territorio regional en su totalidad, en los ámbitos económico, social, institucional y político.

Está estructurada conforme a los siguientes órganos de gobierno: asamblea general, junta directiva, consejo ejecutivo y presidencia.

La gestión de FADE está organizada en torno a la dirección general, que representa la línea ejecutiva de la organización, encargándose de dirigir, gestionar y coordinar las actividades que se desarrollan a través de las distintas áreas técnicas.

FADE está compuesta en la actualidad, por 80 asociaciones sectoriales y territoriales que a su vez aglutinan a más de 50.000 empresas asturianas. También forman parte de la federación 73 empresas radicadas en Asturias que, por su actividad, volumen de facturación, cifra de negocios, personas trabajadoras o trascendencia social se integran de forma directa en FADE con la categoría de empresa singular.

FADE representa a más de 20.000 autónomos a través de la asociación CEAT Asturias.

La vinculación a la federación es libre y voluntaria.

De ámbito independiente, FADE es también una de las organizaciones fundadoras de CEOE, de la cual es la representación territorial en Asturias, al igual que de CEPYME y CEAT, la Confederación Española de Autónomos.

Cuadro identificativo

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	FEDERACI	ÓN ASTU	RIANA DE EM	PRESARIOS	i	
NIF	G3302891	1				
Domicilio social	C/ Pintor L	uis Ferná	ández, 2. 3300	05		
Forma jurídica	Asociación	empresa	arial (Ley 19/1	1977)		
Año de constitución	Junio 1977	7				
	Responso	ıble de	la Entidac			
Nombre	María Calv	o Carvaj	al			
Cargo	Presidenta	l				
	Response	able de	gualdad			
Nombre	Leticia Bilb	ao Cues	ta			
Cargo	Directora o	de Desarr	ollo Empresa	rial		
	DESCRI	PCIÓN A	CTIVIDAD			
CNAE	9411					
Actividad	Representar, promover y defender los intereses generales de las empresas asturianas, dando respuesta a sus necesidades presentes y futuras y prestando servicios y liderando proyectos de valor añadido, en los ámbitos de: innovación; financiación y ayudas; creación, consolidación y crecimiento empresarial; internacionalización; medio ambiente; prevención de riesgos; empleo; formación; asesoramiento laboral, fiscal y mercantil; análisis económico y comunicación.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	CCAA de A	Asturias				
	D	IMENSI(ÓN			
Personas Trabajadoras	Mujeres	18	Hombres	8	Total	26
Centros de trabajo	Oviedo, Gi	jón y Avil	lés			

2. Compromiso con la igualdad

Conscientes de que la gestión de la igualdad laboral y la conciliación de la vida personal y profesional es una cuestión estratégica para las empresas, FADE declara a través del desarrollo de este plan de igualdad, su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de FADE, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, se asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

3. Partes suscriptoras del plan de igualdad

Son partes legitimadas para suscribir el presente Plan de Igualdad los que siguen:

En representación de la empresa:

Leticia Bilbao Cuesta, Directora de Desarrollo Empresarial (FADE)

Ignacio García López, Director de Apoyo Corporativo (FADE)

Verónica Mancebo Álvarez, Agente de Igualdad (FADE)

En representación de las personas trabajadoras:

Gumersindo Álvarez Fernández, Secretario sectorial Oficinas y Seguros (UGT Asturias)

Raquel Agüeros Alonso, Desarrollo Organizativo (CCOO Asturias)

Susana Casado Caballero, Igualdad (USO Asturias)

4. Ámbito personal, territorial y temporal

Ámbito personal

El Plan de Igualdad será de aplicación durante su vigencia a todas las personas trabajadoras de FADE, bajo cualquier modalidad contractual laboral, actual y futura, siendo de obligado cumplimiento en todos sus centros de trabajo, actualmente tres (Oviedo, Gijón y Avilés).

Ámbito territorial

El ámbito territorial del presente Plan de Igualdad es autonómico.

Ámbito temporal

El Plan de Igualdad entrará en vigor en el día de la fecha de presentación en el REGCON. La vigencia del presente Plan de Igualdad será de 4 años, siendo este el máximo legal establecido en el art. 9.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre de 2020.

5. Informe diagnóstico de situación

Para la elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de FADE se ha realizado un detallado estudio, tanto cuantitativo como cualitativo, que permite la elaboración de un diagnóstico que refleja la situación actual de la Federación en materia de igualdad. Este diagnóstico de situación es la base que ha permitido el planteamiento de acciones en materia de igualdad, específicas y concretas, que se adecuen a las necesidades reflejadas en el marco de la Federación y su realidad, así como el afianzamiento de las medidas ya adoptadas con anterioridad a la elaboración del plan.

La recogida de la información con la que se ha elaborado el diagnóstico de situación ha sido proporcionada por el área de gestión interna, la asesoría laboral externa encargada de la elaboración de los recibos salariales y por las personas responsables de las diferentes áreas que conforman FADE.

El periodo de referencia de los datos analizados se ha circunscrito al año natural 2023, habiéndose finalizado la elaboración de dicho diagnóstico de situación en abril de 2024. Las materias objeto de recopilación de información se circunscriben a las siguientes áreas:

- proceso de selección y contratación,
- clasificación profesional,
- formación,
- promoción profesional,

- condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el RD 902/2020, de 13 de octubre.
- ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral,
- retribuciones,
- prevención y prevención del acoso y por razón de sexo.

Resultados y conclusiones del informe diagnóstico:

DATOS GENERALES:

El análisis de la plantilla en general muestra una mayor presencia de mujeres, que representan un 67,86% de la plantilla y los hombres un 32,14%.

Edad:

El rango de edad más frecuente entre el personal de FADE es de 46 a 55 años; en concreto, un 54,8% de la plantilla está en esta horquilla, de los cuales un 76,5 % son mujeres y un 23,5% hombres. Los dos siguientes rangos de edad son de 25-35 y 36 a 45, con un 16,1% y 16,2% de la plantilla, respectivamente, y mayoritariamente femenina (80% y 60%, respectivamente). Las edades más cercanas a la jubilación (56 en adelante) suponen un 12,9 %, siendo un rango con mayoría masculina (75%).

Antigüedad:

El 48,4% de las personas trabajadoras cuenta con una antigüedad de más de 16 años, superando la media de la Federación que se sitúa en 11,9 años. El promedio de antigüedad para las mujeres es de 13,2 años y para los hombres 11,3 años. Estos datos arrojan un alto porcentaje de estabilidad en la Federación. Por sexo, antigüedad y agrupación, destacan la primera (recepción), con 29 años de media, enteramente femenina, la sexta (dirección general) con 25 años, enteramente masculina, y la quinta (dirección de área) con 14 y 6 años para los sexos masculinos y femeninos, respectivamente.

Nivel formativo:

Con relación a los niveles de estudios y puestos, no se observa sobrecualificación generalizada, es decir, desequilibrios entre los niveles de formación y las exigencias del puesto de trabajo.

El 83,8% de la plantilla posee estudios universitarios, acorde con la especialización de la actividad que desarrolla FADE. Con relación al índice de concentración, la formación universitaria es un 38,4% masculina y un 61,5% femenina.

Por otro lado, un 12,9% del total de la plantilla tiene estudios de formación profesional de grado superior y sólo un 3,2% posee estudios primarios, y en ambos casos sólo son mujeres.

Puestos:

En FADE existen seis puestos de trabajo tipo:

- <u>Dirección General</u>: puesto unipersonal, ocupado por un hombre.
- <u>Direcciones de área</u>: Actualmente existen seis áreas, que son: Desarrollo empresarial; Gestión interna; Apoyo corporativo; Transformación; Comunicación y Marketing; Formación y Personas. La proporción es de 66,67 % de hombres y 33,33% de mujeres.
- <u>Personal Técnico de proyectos</u>: suponen actualmente un 19,23% de la plantilla de FADE, siendo mujeres el 100% de las personas trabajadoras.
- <u>Personal Técnico de gestión administrativa interna</u>: el 100% de las personas trabajadoras son mujeres.
- <u>Personal Técnico de delegación</u>: representan un 7,69% de la plantilla, siendo igual la proporción de ambos sexos.
- <u>Agentes Delegados/as</u>: Territoriales de Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad. La proporción entre mujeres y hombres se sitúa en un 66,67% y un 33,33%, respectivamente.
- <u>Personal de recepción</u>: el 100% del personal es mujer.

ÁREAS:

Selección y contratación:

Cuando la organización detecta la necesidad de contratar a una persona para cubrir una vacante o un nuevo puesto de trabajo, la manera de proceder es la siguiente, sin perjuicio de procesos singulares por la complejidad del puesto buscado:

En primer lugar, se determinan las características del puesto y requisitos exigidos para el mismo, y se analiza la posibilidad de cobertura por promoción interna.

Si esta posibilidad no es viable, se hace la gestión de la oferta desde la propia organización, y se efectúa una selección previa, con carácter general con la participación de los directores de área en función de las características de la vacante a cubrir. Las personas seleccionadas son entrevistadas, en función del perfil, por la dirección de área y, en todo caso, por la dirección general de FADE. La contratación final se efectúa por la presidencia de FADE.

Son numerosas las ocasiones en las que, por el carácter específico del puesto, o por la dificultad de su cobertura, se procede a la gestión de la oferta de empleo a través de una agencia de colocación externa, que realiza un primer cribado curricular.

Se detecta la necesidad de dejar evidencias acerca de que las personas que participan en los procesos de selección de la federación cuentan con formación específica en igualdad.

Las desvinculaciones laborales que se han producido en el último año han sido cinco, de dos hombres y tres mujeres. Las incorporaciones que se han producido en el año 2023 ascienden a cuatro, todas mujeres.

Formación:

FADE, cuenta con un plan de formación interna e incentiva la participación de la plantilla en acciones formativas programadas por terceros. En este sentido, durante los últimos años se han impartido cursos en materia de digitalización, prevención de riesgos laborales, ODS e igualdad, que han alcanzado a la casi totalidad de la plantilla.

Con carácter general, se facilita que la persona que lo necesita pueda acudir a la formación en horario laboral. En datos porcentuales, el 100% de la plantilla ha asistido algún curso de formación, no existiendo diferenciación alguna por sexo. Entre los cursos impartidos durante el año 2023 se encuentran, a modo de ejemplo:

- 1. DESTINO: DESARROLLO SOSTENIBLE. INTEGRACIÓN PRÁCTICA DE LA ODS; 30h; 26/12/2023 a 29/12/2023
- 1. LINKEDIN, MÁS QUE UNA RED SOCIAL: 45 min: 14/02/2023
- 2. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO: 6h; 01/06/2023 a 05/06/2023

Promoción profesional:

Para dar lugar a la promoción profesional se requiere la existencia de vacante. En esos casos, y tras comprobar las características del puesto a cubrir y los requisitos y competencias exigidas para el mismo, se analiza si existen perfiles internos que encajen en dicha vacante, en cuyo caso se valora su cobertura por parte del personal interno que reúna las habilidades requeridas para el puesto concreto. Los criterios objetivos valorables, entre otros, son: formación, experiencia, diligencia e historial laboral que avale las aptitudes y actitudes buscadas. En caso de no ser posible la cobertura con personal interno se procede a la contratación externa.

En los últimos 4 años se ha producido una promoción interna, de puesto técnico a dirección de área, cuyo destinatario fue un hombre de larga experiencia y especialización en el área.

Clasificación profesional, retribuciones y auditoría salarial:

En FADE resulta de aplicación el convenio colectivo de oficinas y despachos del Principado de Asturias (código: 33000905011981).

La clasificación profesional que aplica la organización viene determinada por dicho Convenio. La plantilla de la empresa se clasifica por categorías profesionales, no estableciéndose niveles adicionales.

En el informe del registro retributivo y auditoria salarial se detalla el sistema retributivo de la empresa.

La estructura salarial consta del salario de convenio, complementos salariales variables y complementos extrasalariales.

La retribución de cada categoría corresponde al convenio a excepción de aquellas posiciones con salario pactado que se encuentra por encima, que se componen de retribución voluntaria e incentivos. Son posiciones muy técnicas, especializadas o directivas que requieren de una experiencia, formación, responsabilidades y actitudes determinadas que la empresa valora en su retribución. En otros casos, está por encima de lo determinado en convenio y está señalada en base a un análisis de competitividad externa.

En relación con el resultado del análisis retributivo, se determina que no existen brechas salariales que aludan a discriminación por razón de sexo.

Los resultados de la auditoría salarial se recogen en un apartado específico.

Condiciones de trabajo:

La jornada laboral en FADE es de 38,5 horas a la semana, a excepción de los meses de veranos de julio, agosto y septiembre que se reduce a 34,5 horas semanales.

El turno de trabajo suele ser el partido, con algunas excepciones según el puesto, como en el caso de los/las Agentes de Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad que, mayoritariamente, salvo dos días, efectúan turno de mañana. Durante los viernes y los meses de verano existe la jornada intensiva sólo en horario de mañana.

Recientemente se ha establecido la posibilidad de teletrabajo que se abordará con más detalle en el apartado relativo a ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

La totalidad de la plantilla tiene contrato de naturaleza indefinida. Un 77 % de la plantilla tiene contratos indefinidos a jornada completa, de los cuales un 54 % son mujeres y 23 % hombres. Un 23% de la plantilla está contratada bajo la modalidad fijo discontinuo, de los cuales 15% son mujeres y 8% son hombres.

En el último año no se ha producido ninguna solicitud de excedencia por parte del personal de FADE, ni tampoco se ha producido ninguna modificación sustancial de las condiciones de trabajo o movilidad funcional o geográfica por parte de la organización.

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

En la actualidad hay tres personas que ejercen la reducción de jornada por cuidados. Todas ellas, mujeres.

Por otro lado, la empresa ofrece medidas en materia de conciliación de igual forma para mujeres y hombres, y de manera particular las que tienen que ver con permisos, licencias o excedencias.

Las medidas se complementan con las aprobadas en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y en el Real Decreto Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Así mismo, existe flexibilidad horaria para solicitar permiso de asuntos personales con carácter retribuido pero recuperable.

Recientemente se ha implantado la posibilidad del teletrabajo, existiendo la posibilidad de teletrabajar 3 días completos o 6 tardes al mes pudiendo combinarse ambas modalidades, dentro del marco de cumplimiento de las necesidades organizativas, las posibilidades del puesto de trabajo y las directrices establecidas para su ejercicio.

Así mismo se ha ampliado el régimen de vacaciones establecido en el convenio colectivo que resulta de aplicación, sujeto también a las necesidades organizativas y a determinados criterios preestablecidos. Conforme a ellos, cada persona trabajadora puede elegir el periodo de vacaciones con una discrecionalidad mucho más amplia que la marcada por el convenio colectivo.

Todos estos derechos son difundidos por FADE a través de diversos medios: SharePoint interno, reuniones de área, Teams y correos electrónicos informativos.

Las jornadas o actividades laborales que tienen que efectuarse fuera de jornada laboral ordinaria son minoritarias, pero en el caso de que se produzcan su carácter es voluntario y se procede a la compensación por la persona responsable de área. Existen puestos de alta responsabilidad sujetos a obligaciones específicas vinculadas a su puesto de trabajo.

Infrarrepresentación femenina:

La composición de la plantilla de FADE es mayoritariamente femenina, ya que representa un 76,92 % del personal.

Actualmente los niveles jerárquicos en donde la mujer está más representada son en puestos técnicos, tanto de proyectos como de gestión interna, donde las mujeres ocupan el 100% del total de sus integrantes, y en el puesto de recepción, donde también ocupa el 100%. En el puesto de técnico/a de delegación, la proporción y presencia de ambos sexos se encuentra equilibrada al 50% y en el puesto de Agentes (PRL e Igualdad) la proporción y presencia femenina alcanza un 66,67% frente a un 33% de los hombres.

En FADE, únicamente encontramos una ligera infrarrepresentación femenina en puestos de dirección de área, donde la representación alcanza el 33,33 % en el caso de las mujeres frente a un 66,67% de los hombres.

Respecto a la contratación de personal en función del valor que aporta a la organización, con independencia de su sexo, no consideramos que exista discriminación de la mujer en cuanto a su empleabilidad, si bien, sí que se produce diferencias en la composición vertical, con una ligera infrarrepresentación de la mujer en posiciones de dirección.

No obstante, recoger la información de los procesos de selección de manera pormenorizada, por ejemplo, en cuanto al sexo de las personas concurrentes a las plazas, permitirá aportar más indicios acerca de la inexistencia de discriminación por razón de sexo.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

FADE cuenta con un código ético y de buen gobierno y con un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo que es accesible para toda la plantilla y se encuentra publicado en su página web (<u>www.fade.es</u>).

No se tiene constancia de ninguna situación que requiriese de la apertura de éste. Es necesario garantizar que existe una formación con cierta periodicidad en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo que cubra a toda la plantilla, por lo que debe ser una cuestión a tener en cuenta en la implantación de medidas.

Comunicación, lenguaje e imagen no sexistas:

Los principales canales de comunicación de FADE son: la página web, las redes sociales, y comunicados internos por diversas vías, principalmente Teams y correos electrónicos.

La empresa muestra sensibilización acerca de la comunicación no sexista en sus comunicaciones. Se realiza un uso genérico del masculino según los criterios de la Real Academia de la Lengua, introduciendo el doble género o el femenino en determinados contextos en los que es preciso hacer hincapié en fomentar la presencia de la mujer, dada su menor participación en la vida social, económica, académica, etc.

Se hace esfuerzos para que sus documentos institucionales y en sus comunicaciones no se reproduzcan estereotipos de género. En ocasiones, (estatutos, normas de régimen interior, etc.) se ha encomendado a terceras personas especialistas la revisión de textos para lograr un lenguaje inclusivo y no discriminador.

Se apuesta por una mejora continua en la atención y revisión del contenido mediático de FADE en aras de emplear un lenguaje inclusivo.

Resultados y conclusiones de la auditoría retributiva

El presente informe tiene por objeto detectar la existencia de disparidades retributivas, investigando las causas y orígenes de las que pudieran existir y en su caso, proponer recomendaciones para corregirlas.

De forma paralela, con este análisis se da cumplimiento a lo requerido en el RD 901/2020, de 13 de octubre, de planes de igualdad y su registro y al RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva.

El sistema analítico utilizado para la realización de la auditoría retributiva ha sido la valoración de puestos de trabajo mediante la herramienta aprobada por orden

ministerial del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad siendo un sistema que garantiza el cumplimiento de lo dispuesto en los arts. 4 y 8 del RD 902/2020, de 13 de octubre, así como el registro retributivo.

La vigencia de esta auditoría será de cuatro años a partir de la inscripción del Plan de Igualdad en el registro, estando vinculada a la duración del Plan de Igualdad.

CONCLUSIONES DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (VPT):

La valoración de los puestos de trabajo efectuada conforme a la herramienta del Ministerio de Igualdad cumple con los requisitos formales exigidos por el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

La empresa dispone de un método de valoración de puestos ajustado a sus necesidades, que refleja y mide el valor relativo de los puestos de la organización, que otorga el fundamento oportuno al diseño de retribuciones.

El resultado de la valoración de los puestos de trabajo es un mapa final de puestos de trabajo organizados por nivel de contribución.

Se trata de un sistema analítico que garantiza la correcta valoración, ofrece confianza respecto a sus resultados y es adecuado al sector de actividad y tipo de organización, y cumple con los criterios exigidos por la legislación sobre igualdad.

En base a dicha VPT, FADE cuenta con 4 agrupaciones de puestos de igual valor, que son: agrupación 6 (dirección general), agrupación 5 (direcciones de área), agrupación 3 (técnicos/as: de proyectos, de delegación, de gestión administrativa y agentes delegados/as) y agrupación 1 (recepción). De dichas agrupaciones, la 6 y la 5 se encuentran masculinizadas, la 3 (donde se agrupa el 65,38 % de la plantilla de la Federación) se encuentra feminizada al igual que la agrupación 1.

SISTEMA RETRIBUTIVO

En el análisis del registro retributivo hemos de distinguir dos tipos de clasificación. La basada en categorías profesionales de convenio, y la de los puestos funcionales, derivada de las distintas funciones y responsabilidades desempeñadas dentro de la organización.

En los salarios percibidos clasificados por **categorías profesionales**, se aprecia en las retribuciones totales una desviación del 33,7% a favor del sexo masculino para los importes medios y de un 30,7% para los importes medianos. Esta diferencia se debe a que los trabajadores varones que prestan servicios en la Federación desempeñan, casi en su mayoría, puestos de dirección y decisión ejecutiva cuyas retribuciones salariales son más elevadas debido a la responsabilidad y competencias que requiere el puesto desempeñado, y con más antigüedad.

Yendo más al detalle, y haciendo análisis comparativo en aquellas categorías donde se permite dicha comparación por existir personas trabajadoras de ambos

sexos, se aprecia tanto dentro de la categoría profesional de titulado/a superior como dentro de la de titulado/a medio una diferencia en la retribuciones totales de un 23,8% y 7,6 % respectivamente, ambas a favor de los hombres, que tienen su justificación objetiva en los distintos puestos que se engloban dentro de dicha categoría y las responsabilidades en la Federación, y la antigüedad, determinante de su retribución salarial.

Apreciamos un denominador común dentro de las desviaciones que se observan dentro de los conceptos salariales. Las diferencias que se producen en salario son debidas en gran parte al factor antigüedad que está incluido dentro del salario del convenio, teniendo en este caso más antigüedad los hombres.

En los complementos variables la diferencia estriba en que en los mismos se incluye el bonus que percibe cada persona trabajadora en función del alcance de los objetivos individuales y responsabilidades asociadas. En las percepciones extrasalariales se corresponde, principalmente, con los gastos de kilometrajes realmente efectuados por cada persona trabajadora.

No obstante lo anterior, estas desviaciones por categorías profesionales no advierten brecha salarial por sexos dentro de la organización, ya que si se observa el registro retributivo por **puestos funcionales**, atendiendo a las funciones desempeñadas en la organización, se puede apreciar claramente que las mismas se reducen a su mínima expresión.

En este sentido, se observa que en el puesto de <u>direcciones de área</u> no hay diferencia retributiva por sexos, observando una ligera desviación del 1,2% a favor de las mujeres, (15,8% en los complementos salariales), pero debido a lo anteriormente expuesto y que en aras de la brevedad damos por reproducido.

En el <u>resto de las categorías y puestos funcionales</u>, sólo tienen representación de uno de los sexos, el femenino.

Extraer conclusiones estadísticamente significativas es siempre complejo, pero hay un claro efecto composición (sexo exclusivamente femenino en las categorías que no son dirección, dirección de área o técnico de delegación) que hace que la media y mediana salarial de la mujer baje significativamente para el conjunto de la organización, aunque no haya diferencias por puestos. En una simulación en la que estos puestos técnicos fueran cubiertos al 50 %, y no casi exclusivamente por mujeres, resultaría inexistencia de brecha salarial en el conjunto de la organización.

En cuanto al análisis de la brecha salarial dentro de puestos de trabajo de igual valor, no se observan diferencias que puedan indicar que existan discriminaciones salariales entre hombres y mujeres según los grupos resultantes de la realización de la valoración de puestos de trabajo.

En conclusión, el sistema retributivo de FADE no realiza distinciones basadas en el sexo de las personas trabajadoras sino en función del puesto desarrollado y su valor para la Federación.

Las recomendaciones que se desprenden de la auditoría van encaminadas al fomento de un mayor equilibrio de sexos en la plantilla, buscando incorporar personas del sexo infrarrepresentado en aquellos puestos donde se de esta situación, en la medida de lo posible. A tal efecto, en este Plan se incluyen una serie de medidas para promover el equilibrio de ambos sexos en todos los ámbitos jerárquicos de la empresa, potenciando que las mujeres accedan a puestos de mayor responsabilidad.

7. Objetivos generales del plan de igualdad

- Adoptar medidas concretas que integren los valores y principios de la Federación en favor de la Igualdad de trato, la no discriminación y la integración.
- Garantizar la aplicación del principio de Igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en todas y cada una de las políticas, procesos, decisiones, etc., que afecten a las personas de la Federación.
- Favorecer el acceso y desarrollo profesional de mujeres y hombres dentro de la Federación en base a criterios de competencia, objetividad, adecuación persona-puesto.
- Prevenir y, en su caso, establecer los cauces para tratar y resolver los presuntos casos de acoso sexual y por razón de sexo que se pudieran producir en el seno de la Federación en cualquiera de sus manifestaciones.
- Informar, difundir y concienciar a todos los trabajadores y las trabajadoras en materia de Igualdad y sobre el contenido del presente Plan de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

8. Objetivos específicos y plan de acción

AREA DE ACTUACIÓN	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
OBJETIVO	Garantizar el acceso de mujeres y hombres en igualdad de oportunidades a todos los puestos de la organización y a todos los niveles
MEDIDA 1	Realizar acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad a las personas implicadas en los procesos de selección, erradicando cualquier posible actitud discriminatoria en todo el proceso
INDICADOR	Certificado de las acciones formativas realizadas
RESPONSABLE	Áreas de formación e igualdad
PERIODO EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia del plan
PRIORIDAD	Media
PRESUPUESTO	Incluido en el plan de formación

AREA DE ACTUACIÓN	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
OBJETIVO	Asegurar que los procesos de selección y contratación cumplen con el principio de igualdad de trato y de oportunidad y no contienen elementos discriminatorios
MEDIDA 2	Garantizar lenguaje neutro en las ofertas que se publiquen
INDICADOR	Ofertas que se publiquen
RESPONSABLE	Dirección general
PERIODO	Durante toda la vigencia del plan
EJECUCIÓN	
PRIORIDAD	Media
PRESUPUESTO	Sin coste dinerario asociado

AREA DE ACTUACIÓN	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
OBJETIVO	Promover la ocupación de los puestos por las personas con más idoneidad, en un marco de igualdad de trato y ausencia de discriminación
MEDIDA 3	Revisar las fuentes de reclutamiento utilizadas y los requisitos de los puestos a cubrir, para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo
INDICADOR	Comprobación de que se ha llevado a cabo la revisión de los documentos internos y procedimientos
RESPONSABLE	Dirección general
PERIODO EJECUCIÓN	Segundo semestre de 2024
PRIORIDAD	Media
PRESUPUESTO	Sin coste dinerario asociado

AREA DE ACTUACIÓN	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
OBJETIVO	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las contrataciones
MEDIDA 4	Informar a la Comisión de seguimiento de los datos de contratación
	desagregados por sexo
INDICADOR	Informes a la Comisión
RESPONSABLE	Responsable de igualdad

PERIODO EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia del plan
PRIORIDAD	Baja
PRESUPUESTO	Sin coste dinerario asociado

AREA DE	FORMACIÓN
ACTUACIÓN	
OBJETIVO	Sensibilizar y formar en igualdad de trato y de oportunidades a toda la plantilla
MEDIDA 1	Promover y ofrecer formación y sensibilización en materia de igualdad a todas las personas de la empresa, incluyendo a las nuevas incorporaciones, dentro de la jornada laboral, siempre que sea posible
INDICADOR	N° de personas
RESPONSABLE	Áreas de formación y de apoyo corporativo
PERIODO	Durante toda la vigencia del plan
EJECUCIÓN	
PRIORIDAD	Media
PRESUPUESTO	Incluido en el plan de formación

AREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN
OBJETIVO	Contribuir a la sensibilización y formación en igualdad de trato y oportunidades
MEDIDA 2	Tratar de impulsar acciones formativas e informativas en materia de igualdad para las empresas, dentro de la jornada laboral, siempre que sea posible
INDICADOR	№ de acciones programadas
RESPONSABLE	Áreas de formación e igualdad
PERIODO EJECUCIÓN	Año 2025
PRIORIDAD	Media
PRESUPUESTO	Incluido en el plan de formación

AREA DE ACTUACIÓN	PROMOCIÓN PROFESIONAL
OBJETIVO	Incluir la igualdad de forma trasversal en los procesos de la compañía y en concreto en la gestión del talento interno
MEDIDA 1	Promover la cobertura de vacantes a través de la promoción interna cuando se cumplan los requisitos exigidos
INDICADOR	Datos de promoción interna, indicando puesto – origen y sexo
RESPONSABLE	Dirección general
PERIODO	Durante toda la vigencia del plan de igualdad
EJECUCIÓN	
PRIORIDAD	Alta
PRESUPUESTO	Sin coste dinerario asociado

AREA DE ACTUACIÓN	PROMOCIÓN PROFESIONAL
OBJETIVO	Promover el equilibrio de ambos sexos en todos los ámbitos jerárquicos de
	la empresa
MEDIDA 2	En caso de igualdad de condiciones de las personas candidatas dar
	prioridad al sexo menos representado en la vacante existente
INDICADOR	Informe desagregado por sexo en las promociones

RESPONSABLE	Dirección general y directores de área
PERIODO EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia del plan de igualdad
PRIORIDAD	Alta
PRESUPUESTO	Sin coste dinerario asociado

AREA DE	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL,
ACTUACIÓN	FAMILIAR Y LABORAL
OBJETIVO	Facilitar el ejercicio de la conciliación personal, laboral y familiar
MEDIDA 1	Sondear y preguntar a la plantilla sobre necesidades de conciliación, e
	identificar propuestas que puedan ser objeto de estudio y posterior
	implementación
INDICADOR	Creación de encuesta/formulario y nuevas medidas implementadas
RESPONSABLE	Área de Gestión interna y Dirección general
PERIODO	Primer semestre 2025
EJECUCIÓN	
PRIORIDAD	Media
PRESUPUESTO	Sin coste dinerario adicional

AREA DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
OBJETIVO	Garantizar un correcto equilibrio entre el derecho a conciliar la vida familiar con las obligaciones laborales.
MEDIDA 2	Evaluar la actual política de teletrabajo
INDICADOR	Nº de aportaciones a la actual política de teletrabajo
RESPONSABLE	Dirección general y Direcciones de Área
PERIODO EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia del plan
PRIORIDAD	Media
PRESUPUESTO	Sin coste dinerario adicional

AREA DE ACTUACIÓN	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
OBJETIVO	Potenciar a las mujeres para que puedan acceder a puestos de responsabilidad
MEDIDA 1	Promover la participación de las mujeres en programas de liderazgo femenino tratando de favorecer su promoción interna.
INDICADOR	N° de acciones y programas llevados a cabo
RESPONSABLE	Área de formación
PERIODO	Primer semestre de 2026
EJECUCIÓN	
PRIORIDAD	Media
PRESUPUESTO	Realizar estudio previo

AREA DE ACTUACIÓN	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
OBJETIVO	Prevenir y erradicar cualquier tipo de violencia sexual en el ámbito laboral
MEDIDA 1	Actualizar el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo existente en la Federación a las exigencias de la Ley 10/2022 de 6 de septiembre.
INDICADOR	Cambio en el protocolo de actuación.
RESPONSABLE	Comisión de seguimiento del plan de Igualdad

PERIODO EJECUCIÓN	2º semestre de 2024
PRIORIDAD	Alta
PRESUPUESTO	Sin coste dinerario adicional

AREA DE ACTUACIÓN	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
OBJETIVO	Prevenir y erradicar cualquier tipo de violencia sexual en el ámbito laboral
MEDIDA 2	Formar y/o informar periódicamente a la plantilla en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo
INDICADOR	Acciones informativas y formativas realizadas
RESPONSABLE	Área de Formación e Igualdad
PERIODO EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia del plan
PRIORIDAD	Media
PRESUPUESTO	Incluido en el plan de formación

AREA DE ACTUACIÓN	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
OBJETIVO	Facilitar el buen desarrollo de la aplicación del protocolo
MEDIDA 3	Dotar de formación específica a las personas que forman parte de la
	comisión instructora de investigación del protocolo de la federación
INDICADOR	Acciones informativas y formativas realizadas
RESPONSABLE	Área de Formación e Igualdad
PERIODO	Segundo semestre 2024
EJECUCIÓN	
PRIORIDAD	Media
PRESUPUESTO	Incluido en el plan de formación

AREA DE ACTUACIÓN	COMUNICACIÓN E IMAGEN
OBJETIVO	Contribuir a una comunicación y sociedad inclusiva
MEDIDA 1	Continuar llevando a cabo jornadas y programas que fomenten la
	igualdad de género en la sociedad como p.ej: MASSTEAM
INDICADOR	Jornadas efectuadas
RESPONSABLE	Área de desarrollo empresarial
PERIODO	Durante toda la vigencia del plan
EJECUCIÓN	
PRIORIDAD	Media
PRESUPUESTO	Vinculado a los proyectos desarrollados

AREA DE ACTUACIÓN	COMUNICACIÓN E IMAGEN
OBJETIVO	Garantizar una comunicación inclusiva y libre de sesgos de género, tanto en el ámbito interno de la organización como en el externo
MEDIDA 2	Utilización de lenguaje no sexista y no discriminador en las comunicaciones generales en la empresa, así como en las comunicaciones con grupos de interés, prestando especial atención a publicaciones y página web
INDICADOR	Revisión de documentación
RESPONSABLE	Área de Comunicación
PERIODO EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia del plan

PRIORIDAD	Alta
PRESUPUESTO	Sin coste dinerario adicional

AREA DE ACTUACIÓN	COMUNICACIÓN E IMAGEN
OBJETIVO	Asegurar una comunicación interna inclusiva
MEDIDA 3	Difundir entre la plantilla información relativa al uso de un lenguaje no
	sexista (guía, pautas, etc.)
INDICADOR	Estudio de uso del lenguaje empleado en comunicaciones internas
RESPONSABLE	Área de Comunicación y Área de Igualdad
PERIODO	Segundo Semestre 2026
EJECUCIÓN	
PRIORIDAD	Baja
PRESUPUESTO	Sin coste dinerario adicional

AREA DE ACTUACIÓN	INFORMACIÓN
OBJETIVO	Integrar en la política de la empresa canales de información sobre la
	igualdad de oportunidades
MEDIDA 1	Difundir el plan de igualdad de FADE a toda la plantilla, y poner a
	disposición un canal de aportaciones al mismo
INDICADOR	Número de aportaciones recibidas
RESPONSABLE	Área de Igualdad
PERIODO	Durante toda la vigencia del plan
EJECUCIÓN	
PRIORIDAD	Media
PRESUPUESTO	Sin coste dinerario adicional

AREA DE ACTUACIÓN	INFORMACIÓN
OBJETIVO	Integrar en la política de la empresa canales de información sobre la igualdad de oportunidades
MEDIDA 2	Difundir el plan de igualdad de FADE a terceros: empresas proveedoras, inquilinos y socios
INDICADOR	Número de destinatarios alcanzados
RESPONSABLE	Dirección general y responsable de Igualdad
PERIODO EJECUCIÓN	En el momento de publicación del Plan en el REGCON, y durante la vigencia del mismo
PRIORIDAD	Alta
PRESUPUESTO	Sin coste dinerario adicional

AREA DE ACTUACIÓN	VIOLENCIA DE GÉNERO
OBJETIVO	Sensibilizar a la plantilla sobre el problema de la violencia de género
MEDIDA 1	Llevar a cabo acciones de sensibilización e información a la plantilla en materia de violencia de género
INDICADOR	Número de acciones realizadas y de participantes
RESPONSABLE	Área de formación y de igualdad
PERIODO EJECUCIÓN	Segundo semestre 2025
PRIORIDAD	Baja
PRESUPUESTO	Incluido en el plan de formación

9. Calendario de actuaciones

Cód.	MEDIDAS	Sem. 2	Sem. 1						
		2024	2025	2025	2026	2026	2027	2027	2028
PROC	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.								
1	Realizar acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad a las personas implicadas en los procesos de selección, erradicando cualquier posible actitud discriminatoria en todo el proceso								
2	Garantizar lenguaje neutro en las ofertas que se publiquen								
3	Revisar las fuentes de reclutamiento utilizadas y los requisitos de los puestos a cubrir, para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo								
4	Informar a la Comisión de seguimiento de los datos de contratación desagregados por sexo								
FORA	ACIÓN.								
1	Promover y ofrecer formación y sensibilización en materia de igualdad a todas las personas de la empresa, incluidas las nuevas incorporaciones								
2	Tratar de impulsar acciones formativas e informativas en materia de igualdad para las empresas								

Cód.	MEDIDAS	Sem. 2	Sem. 1						
		2024	2025	2025	2026	2026	2027	2027	2028
PROM	PROMOCIÓN PROFESIONAL.								
1	Promover la cobertura de vacantes a través de la promoción interna cuando se cumplan los requisitos exigidos.								
2	En caso de igualdad de condiciones de las personas candidatas dar prioridad al sexo menos representado en la vacante existente								
_	ICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA DNAL, FAMILIAR Y LABORAL.								
1	Sondear y preguntar a la plantilla sobre necesidades de conciliación, e identificar propuestas que puedan ser objeto de estudio y posterior implementación								
2	Evaluar la actual política de teletrabajo								
INFRA	RREPRESENTACIÓN FEMENINA.								
1	Promover la participación de las mujeres en programas de liderazgo femenino tratando de favorecer su promoción interna								
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.									
1	Actualizar el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo existente en la Federación a las exigencias de la Ley 10/2022 de 6 de septiembre.								

Cód.	MEDIDAS	Sem. 2	Sem. 1						
		2024	2025	2025	2026	2026	2027	2027	2028
2	Formar y/o informar periódicamente a la plantilla en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo								
3	Dotar de formación específica a las personas que forman parte de la comisión instructora de investigación del protocolo de la federación								
COM	UNICACIÓN E IMAGEN NO SEXISTAS.								
1	Continuar llevando a cabo jornadas y programas que fomenten la igualdad de género como p.ej: MASSTEAM								
2	Utilización de lenguaje no sexista y no discriminador en las comunicaciones generales en la empresa, así como en las comunicaciones con grupos de interés, prestando especial atención a las publicaciones y página web								
3	Difundir entre la plantilla información relativa al uso de un lenguaje no sexista (guía, pautas, etc.)								
INFO	MACIÓN.								
1	Difundir el plan de igualdad de FADE a toda la plantilla, y poner a disposición un canal de aportaciones al mismo								
2	Difundir el plan de igualdad de FADE a terceros: empresas proveedoras, inquilinos y socios								

VIOLE	NCIA DE GÉNERO.				
1	Llevar a cabo acciones de sensibilización a la plantilla en materia de violencia de género				

10. Composición y funcionamiento de la comisión de seguimiento

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad estará compuesta por la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, paritariamente con un total de 6 miembros, 3 por cada parte, con formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

Las personas designadas para integrar dicha Comisión serán las mismas que han conformado la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Son cometidos propios de la Comisión de seguimiento el seguimiento, evaluación y revisión periódica del cumplimento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad:

- » Seguimiento del grado de ejecución y cumplimiento de las medidas a través de los indicadores y plazos de ejecución marcados.
- » Seguimiento de la aplicación efectiva de las medidas establecidas como prioritarias.
- » Seguimiento de la consecución de los objetivos propuestos en el Plan de Igualdad y los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- » Evaluación de forma periódica de la gestión del Plan de Igualdad, proponiendo, en su caso, las modificaciones necesarias o medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos marcados, para el caso en el que la efectividad de las medidas acordadas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.
- » Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- » Elaboración de los informes correspondientes a las evaluaciones intermedia y final del Plan de Igualdad, así como de otras que pudieran ser acordadas por esta Comisión, y en los que se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad establecidos en FADE, con el objetivo de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.

Para el desarrollo de sus funciones de seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento se reunirá con carácter ordinario una vez al año, preferentemente en los meses noviembre o diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. En todo caso, se podrán celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, convocadas con una antelación mínima de 7 días, para el tratamiento de casos urgentes, graves, o porque haya sido acordado así en reunión ordinaria previa. Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a dicha Comisión.

La documentación se entregará con la antelación suficiente para poder ser analizada por la Comisión.

Se acompaña al presente Plan de Igualdad, en cada medida desarrollada, la temporalización de la implantación, seguimiento y evaluación.

La vigencia de la Comisión de Seguimiento será la misma que la del Plan de Igualdad, del que forma parte.

Las partes podrán cambiar los representantes en la en la citada Comisión de Seguimiento, comunicándolo previamente.

11. Modificación, revisión y resolución de discrepancias.

A petición de una de las partes, y en caso de ser finalmente consensuado entre las partes que forman la comisión de seguimiento, se podrán redactar los acuerdos necesarios para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas originales del Plan de Igualdad y ello, en su caso, por otras futuras incorporadas por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva aplicable, o en función del grado de consecución de los objetivos y medidas concretas establecidas inicialmente en el Plan de Igualdad.

En todo caso, el presente Plan de Igualdad será revisado siempre que:

- » Así lo determine o sea consecuencia de una decisión de una autoridad competente.
- » En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- » Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, y que altere las situaciones analizadas en el Diagnóstico de Situación.

En caso de que la revisión del Plan de Igualdad resulte necesaria, también se procederá a la actualización del Diagnóstico de Situación y, en su caso, de las medidas del Plan de Igualdad.

A los efectos de la resolución de las posibles discrepancias, se ha acordado por las partes legitimadas la adhesión al Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC) para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad.

Fdo:	Fdo.:	Fdo.:
Leticia Bilbao Cuesta	Ignacio García López	Verónica Mancebo Álvarez
Representante de FADE	Representante de FADE	Representante de FADE
Fdo.:	Fdo.:	Fdo.:
Gumersindo Álvarez Fernández	Raquel Agüeros Alonso	Susana Casado Caballero
Representante de UGT Asturias	Representante de CCOO Asturias	Representante de USO Asturias