

# Plan de Igualdad

**Federación Asturiana de Empresarios (FADE)**

---

Agosto – 2022

V1.1

## **PLAN DE IGUALDAD**

---

### **1. INTRODUCCIÓN**

El artículo 14 de la Constitución Española, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Este principio de igualdad se encuentra recogido de forma más específica en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer. Por ello, en sus artículos 45 y 46, se obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, creando Planes de Igualdad que recojan medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Además, recientemente, 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, amplía los ámbitos a incluir en el Plan de Igualdad, siendo necesaria su inscripción y registro ante el órgano competente. El artículo 1 plantea la modificación de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y pretende esencialmente extender la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores, creando la obligación de inscribir los mismos en el registro que se desarrollará reglamentariamente. Este artículo es complementado con el artículo 6, por el que se modifica el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto; esta modificación tiene como objetivo definir mejor el tipo infractor correspondiente al incumplimiento de las obligaciones empresariales relativas a los planes y medidas de igualdad.

### **2. COMPROMISO**

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, la Federación Asturiana de Empresarios, 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”.

Para el desarrollo de este plan, previamente se ha realizado un *diagnóstico de género*, resultante del análisis de la información de datos tanto cuantitativos como cualitativos de la organización y del cuestionario realizado al personal, y que muestra una fotografía de la situación de mujeres y hombres en la entidad desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades.

De esta forma, dentro de las medidas reflejadas en el plan, se recoge la realización de actuaciones, en aquellos asuntos en los que el citado diagnóstico de igualdad advierte que se deben introducir mejoras.

El plan de igualdad de la federación es, por tanto, consecuente con la situación presente de la entidad en materia de género, sistematizando medidas concretas. Es adaptable y flexible a las futuras necesidades que se planteen. Es dinámico, puesto que ha sido elaborado para adaptarse al cumplimiento de los objetivos y a las nuevas circunstancias organizacionales. Y todas las medidas en él recogidas son colectivas,

afectando a la totalidad de la plantilla e implicando a todas las áreas de gestión de la organización.

### **3. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente plan se aplicará a toda la plantilla fija y eventual, actual y futura, de FADE durante la vigencia del mismo, siendo de obligado cumplimiento en todos sus centros de trabajo (actualmente tres).

### **4. CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD**

La Federación Asturiana de Empresarios, FADE, es la organización que aglutina a la mayoría de las asociaciones de empresarios existentes en la región.

FADE es 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. Representa y defiende los intereses del tejido empresarial asturiano. Lidera proyectos de valor añadido que responden a las necesidades de los asociados 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 presidente.

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 79 asociaciones sectoriales y territoriales que a su vez aglutinan a más de 50.000 empresas asturianas. También forman parte de la federación 65 compañías radicadas en Asturias que por su actividad, volumen de facturación, cifra de negocios, plantilla de trabajadores o trascendencia social se integran de forma directa en FADE con la categoría de empresa singular. Asimismo, 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.

<b>RAZÓN SOCIAL</b>	<b>Federación Asturiana De Empresarios, FADE</b>
<b>FORMA JURÍDICA</b>	<b>Entidad sin ánimo de lucro</b>
<b>CIF</b>	<b>G-33028911</b>
<b>ACTIVIDAD</b>	<b>Representación Empresarial</b>
<b>DOMICILIO SOCIAL</b>	<b>Pintor Luis Fernandez, 2-Oviedo-Asturias</b>
<b>ACTIVIDADES PRINCIPALES</b>	<b>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.</b>
<b>FECHA DE CONSTITUCIÓN</b>	<b>junio 1977</b>

## **5. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO**

Los datos analizados en el diagnóstico concluyen que:

En FADE no existen barreras para la incorporación de mujeres: la mayoría de la plantilla un 72% está conformada por éstas.

FADE, dispone de mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal y laboral, además de los legalmente obligatorios.

FADE dispone de un grupo de trabajo específico en materia de igualdad de oportunidades, Mesa de Igualdad de FADE. En este grupo de trabajo, se desarrollan iniciativas que impulsan y dan visibilidad al talento femenino en las empresas

La mayoría de la plantilla tiene un contrato indefinido a tiempo completo. No hay personas con contrato a tiempo parcial, pero si con jornada reducida por el cuidado de menores a cargo. La antigüedad de la plantilla es alta.

La promoción profesional está ligada a la evaluación del desempeño del aspirante, el nivel de eficacia y productividad en su trabajo la formación continua y la proactividad. Cada cuatro años se realiza una evaluación del desempeño a 360º.

La federación, pone en marcha iniciativas de responsabilidad social, como el proyecto FADESaludable o los premios a la gestión eficiente de RRHH.

La comunicación interna es fluida a través de diversos canales.

La imagen de la entidad trasmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y participa en acciones para su favorecimiento.

La entidad no tiene implantadas medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres, dado que existe una valoración por puesto, donde se recogen las características de cada persona asignada al mismo.

En su programa de cumplimiento normativo FADE procura el aseguramiento de la no complicidad con el abuso de derecho “ningún empleado estará sujeto a abuso o acoso físico, sexual, psicológico o verbal”, y establece un Canal de Denuncias.

De los datos recogidos a través del cuestionario facilitado a la platilla, se concluye que:

- El personal de la federación entiende mayoritariamente que en la entidad se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades, no apreciando sesgos de género en ninguno de los ítems valorados (selección, formación, promoción, medidas de conciliación).
- Destaca, no obstante, la propuesta generalizada de la plantilla sobre la mejora de las medidas de conciliación laboral y personal, proponiendo entre otros

aspectos: una mayor flexibilidad de horarios, y la ampliación de los periodos obligatorios en los que se permite solicitar vacaciones. Las necesidades de conciliación por el cuidado de menores o mayores de grado de consanguinidad cercano son reflejadas de forma indistinta por hombres y mujeres.

## **6. OBJETIVOS DEL PLAN**

a) **Objetivos a largo plazo** (que puedan servir como referencia en todo el proceso):

- Promover el principio de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres en FADE.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la federación.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en FADE y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- Garantizar la igualdad de retribución para trabajos de igual valor, en los términos previstos en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, y sin perjuicio del cumplimiento de lo previsto en el convenio colectivo aplicable.
- Promover e implantar acciones de comunicación y formación sobre igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.

b) **Objetivos a corto plazo:**

- Área de acceso al empleo:  
Garantizar que los procesos de selección y contratación se rijan por los principios de igualdad, idoneidad y adecuación persona-puesto.
- Área de formación:  
Sensibilizar y formar en materia de género e igualdad al personal de la federación.

- Área de condiciones laborales:  
 Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor.
- Área de riesgos laborales y salud laboral:  
 Difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para prevenirlo.
- Área de representatividad:  
 Puesta en marcha de acciones que favorezcan mayor presencia femenina en los órganos directivos.
- Área de comunicación lenguaje no sexista e imagen no sexista:  
 Revisión de todas las comunicaciones internas y externas para asegurar que cumplen con el principio de igualdad y no discriminación en todo lo relativo al lenguaje, imágenes y contenidos.
- Área conciliación de la vida laboral, personal y familiar:  
 Mejoras en la conciliación y fomento de la corresponsabilidad.

## 7. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

Áreas de actuación	ACCIONES		
	Medida	Indicador	Responsable y plazo
Acceso al empleo	Revisar los criterios de selección desde una perspectiva de género, para que no se base en estereotipos sexistas.	Protocolo de selección revisado.	Equipo directivo. Durante la vigencia del plan.



Formación	Formación en materia de género e igualdad a todo el personal.	% de la plantilla formado.	Equipo directivo. Durante la vigencia del plan.
Condiciones laborales	Disgregar por sexos los datos salariales para un análisis de los mismos.	Informe de brecha salarial.	Equipo directivo. Durante la vigencia del plan.
Riesgos laborales	Difusión anual del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Número de publicaciones en los canales de comunicación internos.	Equipo directivo. Durante la vigencia del plan.
Representatividad	Formación de mujeres de la plantilla en competencias directivas.	Número de mujeres formadas.	Equipo directivo. Durante la vigencia del plan.
Comunicación	Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y en la página web con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo.	Número de medios revisados. Modificaciones realizadas.	Equipo directivo. Durante la vigencia del plan.
Conciliación	Revisión del documento de flexibilidad horaria en horarios de entrada y salida y revisión del acuerdo de vacaciones.	Puesta en marcha de las nuevas medidas.	Equipo directivo. Durante la vigencia del plan.

## **8. SISTEMA DE EVALUACIÓN**

Para el seguimiento de las medidas adoptadas y la eficacia de las mismas, se constituirá una comisión de seguimiento que se reunirá semestralmente al objeto de supervisar la implantación del plan: llevará un control de la puesta en marcha de las medidas, recabará la información sobre los indicadores del plan y realizará evaluaciones temporales aplicando medidas correctoras si fuera preciso.

Se elaborará un informe o evaluación de la situación anualmente, con el fin de valorar el alcance y efectividad de las medidas y programar la estrategia del año siguiente.

## **9. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD**

Este plan, deberá ser revisado y actualizados sus contenidos transcurridos dos años desde su aprobación.