



**PLAN DE IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES ENTRE
MUJERES Y HOMBRES DE LA
ASOCIACION DE EMPRESARIOS
DEL TRANSPORTE,
APARCAMIENTOS Y LA LOGISTICA
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS**

**ASETRA
CETM ASTURIAS**

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	7
6.	Objetivos generales del Plan de Igualdad	19
7.	Medidas y acciones a implementar	20
8.	. Evaluación y seguimiento	21
9.	Vigencia y revisiones	22



1 – BREVE RESEÑA DE LA ENTIDAD:

La **ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE TRANSPORTES, LOGÍSTICA, APARCAMIENTOS Y ACTIVIDADES AFINES DE ASTURIAS**, en lo sucesivo **ASETRA - CETM ASTURIAS**, es una organización empresarial, constituida como órgano de coordinación, representación, gestión, fomento y defensa de los intereses generales y comunes del sector del transporte, la logística y actividades y servicios auxiliares y complementarios de las personas mismos, en el ámbito de una libre asociación de empresarios, sean personas físicas o jurídicas, legalmente establecidos en España.

Se constituye al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre el Derecho de Asociación Profesional (parcialmente derogada por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical) y de la Ley Orgánica 1/2002 de 22 de marzo, Reguladora del Derecho de Asociación, y se registrá por lo dispuesto en las mismas, por las demás disposiciones que las desarrollen o complementen, por los presentes Estatutos, su Reglamento de Régimen Interior y por las disposiciones legales sobre la materia.

Goza de plena personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines. Es independiente de las Administraciones Públicas, de las Organizaciones Sindicales y de las Asociaciones Políticas o de cualquier otra índole, ajena a los intereses por ella representados.

Por su ámbito territorial, ASETRA tiene fundamentalmente carácter autonómico, extendiendo su actuación principalmente a la defensa de los derechos e intereses de sus asociados en el ámbito del Principado de Asturias.

Sus fines son la representación, gestión, defensa y fomento de los intereses profesionales y comunes de sus miembros y de las empresas afiliadas a éstos, tanto en sus relaciones con las Administraciones Públicas, Organismos Europeos, Internacionales, empresariales y sindicales, así como promover y avanzar en la gestión de las empresas, en especial, mediante la realización y difusión de nuevas tecnologías, investigación, desarrollo, y formación de empresarios y trabajadores.

CUADRO IDENTIFICATIVO:

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DEL TRANSPORTE, LA LOGÍSTICA Y ACTIVIDADES AFINES DE ASTURIAS
NIF	G33028804
Domicilio social	C/ Jerónimo Ibrán, 1º B, 33001, Oviedo, Principado de Asturias
Forma jurídica	Asociación empresarial (Ley 19/1977)
Año de constitución	5 – mayo - 1977
Responsable de la Entidad	
Nombre	Ovidio De la Roza Braga
Cargo	Presidente
Responsable de Igualdad	
Nombre	Javier Cruz Díaz
Cargo	Secretario General
DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD	
CNAE	9411
Actividad	La representación, gestión, defensa y fomento de los intereses profesionales y comunes de sus miembros y de las empresas afiliadas a éstos, tanto en sus relaciones con las Administraciones Públicas, Organismos Europeos, Internacionales, empresariales y sindicales, así como promover y avanzar en la gestión de las empresas, en especial, mediante la realización y difusión de nuevas tecnologías, investigación, desarrollo, y formación de empresarios y trabajadores.
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	CCAA de Asturias
DIMENSIÓN	
Personas Trabajadoras	Mujeres 3 Hombres 7 Total 10
Centros de trabajo	Oviedo y Gijón



2- COMPROMISO CON LA IGUALDAD:

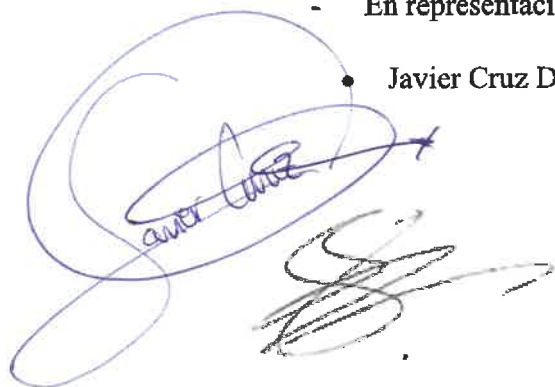
Conscientes de que la gestión de la igualdad laboral y la conciliación de la vida personal y profesional es una cuestión estratégica para las empresas, ASETRA – CETM ASTURIAS declara a través del desarrollo de este plan de igualdad, su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren 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 las personas ámbitos en que se desarrolla la actividad de ASETRA – CETM ASTURIAS, 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 las siguientes:

- En representación de la empresa:
 - Javier Cruz Diaz, secretario general Asetra – Cetm Asturias

A large, stylized handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Javier Cruz', with a large circular flourish around it.Two handwritten signatures in blue ink. The one on the left is a simple, vertical signature. The one on the right is a more complex, cursive signature.

- Lorena Díaz Montes, responsable del servicio jurídico de Asetra – Cetm Asturias

- En representación de las personas trabajadoras:

- Gumersindo Álvarez Fernández, secretario sectorial Oficinas y Seguros (UGT Asturias)
- Raquel Agüeros Alonso, Desarrollo Organizativo (CCOO Asturias)

4 - ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL:

- Ámbito personal:

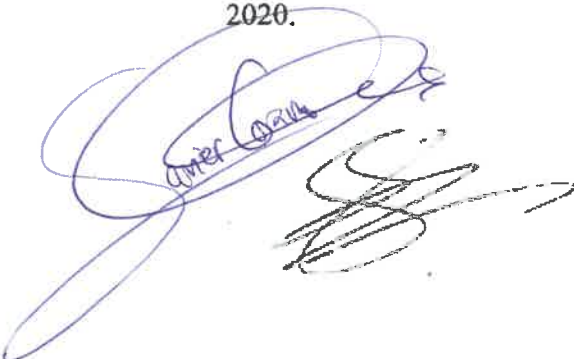
El Plan de Igualdad será de aplicación durante su vigencia a todas las personas trabajadoras de ASETRA – CETM ASTURIAS, bajo cualquier modalidad contractual laboral, actual y futura, siendo de obligado cumplimiento en todos sus centros de trabajo, actualmente dos (Oviedo y Gijón).

- 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:

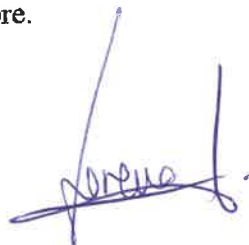
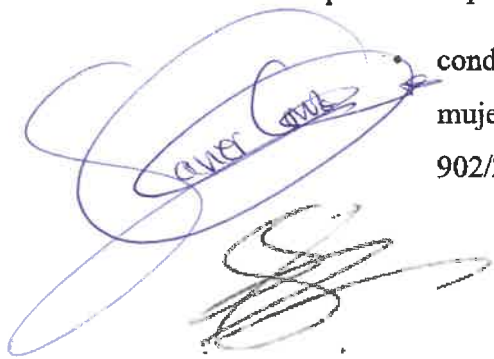
Para la elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de ASETRA – CETM ASTURIAS se ha realizado un detallado estudio, tanto cuantitativo como cualitativo, que permite la elaboración de un diagnóstico que refleja la situación actual de la Asociación en materia de igualdad. 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 Asociación 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 recursos humanos y por las personas responsables de las diferentes áreas que conforman la organización.

El periodo de referencia de las personas datos analizados se ha circunscrito a las personas últimos 12 meses, habiéndose mantenido la elaboración de dicho diagnóstico de situación en mayo de 2025. 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 las personas 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:

a - Composición y características de la plantilla:

La plantilla está formada por 10 empleados: 7 hombres y 3 mujeres.

El rango de edad más frecuente entre el personal es de 46 a 55 años. En concreto, un 54,8% de la plantilla está en esta horquilla, de las personas 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).

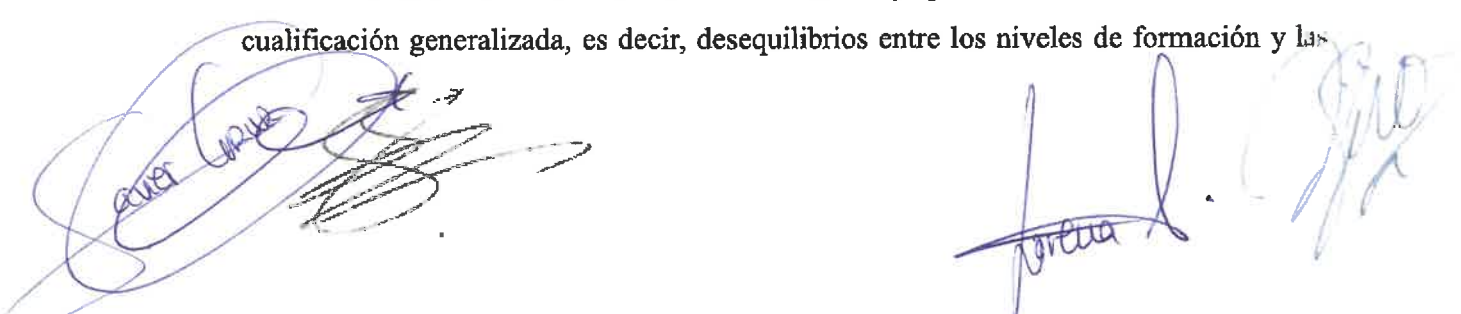
Las edades más cercanas a la jubilación (56 en adelante) suponen un 12,9 %, siendo un rango con mayoría masculina (75%).

El 66 % de las personas trabajadoras cuenta con una antigüedad de más de 20 años, situándose la media en 26 años.

El promedio de antigüedad para las mujeres es de 14 años y para las personas de 22 años. Debe tenerse en cuenta, al respecto, que las últimas bajas de la empresa han sido 3 mujeres que ocupan puestos de relevancia con más de 35 años de antigüedad media entre las tres.

En todo caso, estos datos arrojan un alto porcentaje de estabilidad en la organización.

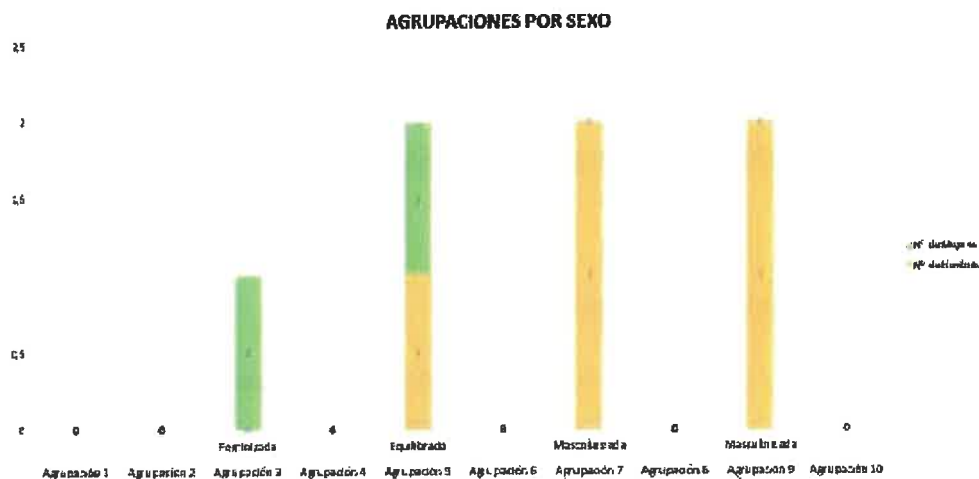
Con relación a los niveles de estudios y puestos, no se observa sobre cualificación generalizada, es decir, desequilibrios entre los niveles de formación y las

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the left, there is a large, stylized signature that appears to read 'Carmen'. To its right, there are several other signatures, including one that looks like 'Jorge' and another that is more abstract. The signatures are written over the bottom portion of the text, partially obscuring it.

exigencias del puesto de trabajo. El 83,8% de la plantilla posee estudios universitarios, acorde con la especialización de la actividad que desarrolla Asetra - CETM Asturias. Con relación al índice de concentración, la formación universitaria es un 76 % masculina y un 100 % femenina. Por otro lado, un 12 % del total de la plantilla tiene estudios de formación profesional de grado superior, correspondiendo a un hombre.

En relación con la definición de puestos, en Asetra - CETM Asturias existen 4 puestos de trabajo tipo:

- Dirección: Presidencia y Secretaría General: puestos unipersonales, ocupado por dos hombres.
- Técnicos: Dos economistas que actualmente son dos hombres.
- Personal Técnico/Formador: Una formadora que es una mujer.
- Personal de gestión administrativa: una administrativa que es mujer.



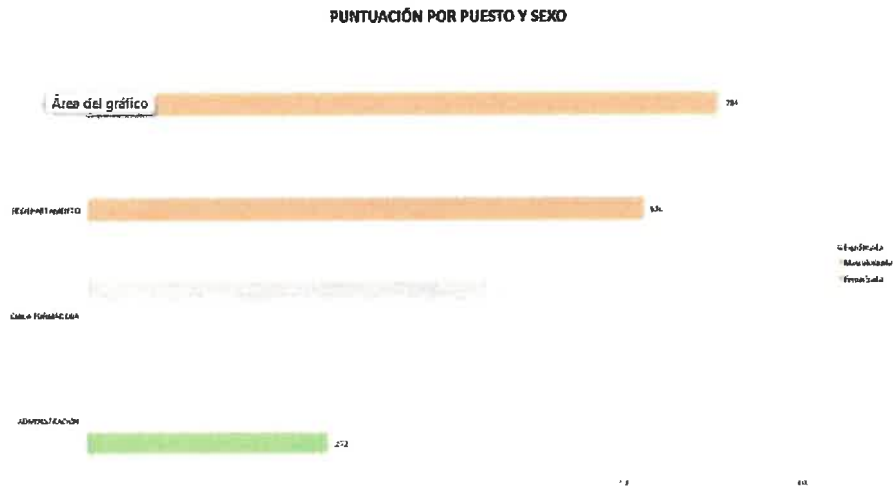
Se evidencia una masculinización en la dirección, si bien esta es una condición coyuntural, dado que este puesto venía siendo ocupado por mujeres durante las personas 15 años anteriores.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Respecto el personal técnico, la masculinización viene determinada porque uno de las personas departamentos es ocupado por el mismo secretario general, siendo hombre, y porque las recientes bajas ya referidas eran mujeres cuyos lugares fueron ocupados por las personas siguientes puestos en el organigrama que correspondían a hombres.



b – Metodología de contratación y desarrollo profesional:

- 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:

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

2 - 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 las personas responsables de área en función de las características de la vacante a cubrir. Las personas seleccionadas son entrevistadas, en función del perfil, por

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.]

la dirección de área y, en todo caso, por la dirección general de Asetra - CETM Asturias.

La contratación final se efectúa por la presidencia de Asetra - CETM Asturias.

- Formación:

Asetra - CETM Asturias, 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 e igualdad, que han alcanzado a la casi totalidad de la plantilla.

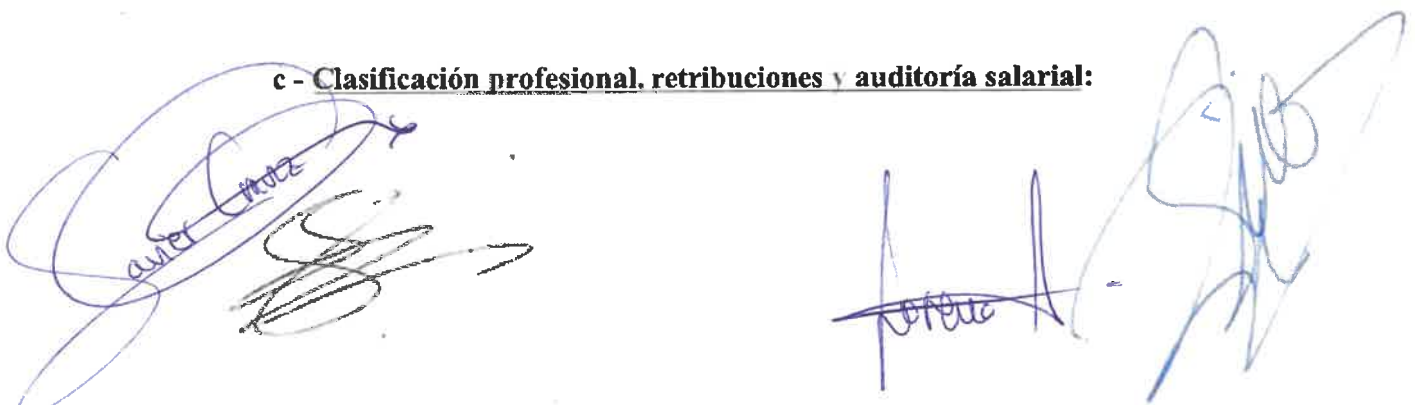
Con carácter general, se facilita que la persona que lo necesita pueda acudir a la formación en horario laboral.

- 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 (secretaría general), cuyo destinatario fue un hombre con amplia experiencia en el área.

c - Clasificación profesional, retribuciones y auditoría salarial:

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a large, stylized signature that appears to be 'Aurea' or similar, with some other scribbles below it. In the center, there is a signature that looks like 'Pere' or 'Pereira'. On the right, there is a large, complex signature that is difficult to decipher, possibly 'Alfonso' or similar, with some additional marks to its right.

En Asetra – CETM Asturias resulta de aplicación el convenio colectivo de oficinas y despachos del Principado de Asturias (código: 33000905011981) para el personal técnico y el Convenio de Autoescuelas para el personal formativo (código: 99008825011994)

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

La jornada laboral en Asetra – Cetm Asturias es de 40 horas a la semana, a excepción de los meses de veranos de julio, agosto y septiembre que se reduce a 33 horas semanales.

El turno de trabajo suele ser el partido, excepto para el personal formador que se adapta a la programación lectiva.

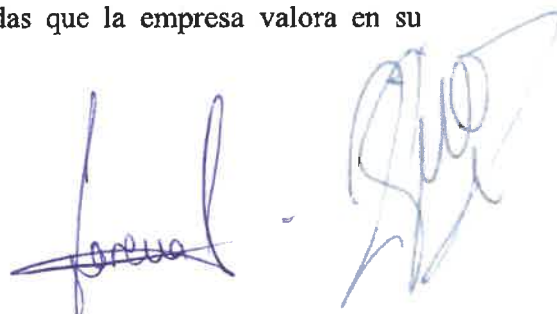
La totalidad de la plantilla tiene contrato de naturaleza indefinida. Un 80 % de la plantilla tiene contratos indefinidos a jornada completa, de las personas cuales un 80 % son mujeres y 20 % hombres. Un 25% de la plantilla está contratada bajo la modalidad fijo discontinuo, de las personas cuales 75 % son mujeres y 25 % son hombres.

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

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, fundamentalmente en el área formativa. Son posiciones muy técnicas, especializadas o directivas que requieren de una experiencia, formación, responsabilidades y actitudes determinadas que la empresa valora en su

A handwritten signature in blue ink, with a circular stamp containing the number '11254' and the word 'AVER'.A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'J. J. J.'.

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.

El análisis se ha realizado considerando diferentes variables como el sexo, nivel de estudios, situación familiar, antigüedad, tipo de contrato, y jornada laboral. A continuación, se presentan las conclusiones más relevantes:

1. Distribución por Sexo:

- **Hombres:** 7 empleados
- **Mujeres:** 3 empleadas

2. Salario Base Efectivo:

- **Hombres:** Promedio de 22,746.48 €
- **Mujeres:** Promedio de 13,266.18 €

3. Complementos Salariales:

- **Hombres:** Promedio de 1,559.64 €
- **Mujeres:** Promedio de 462.74 €

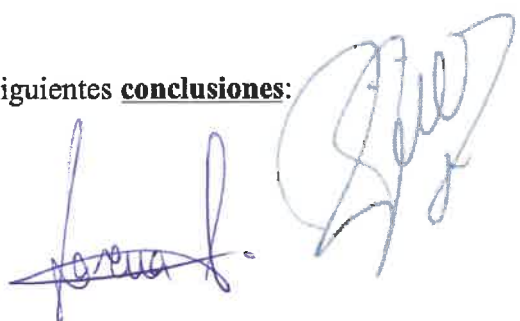
4. Total Salario Efectivo:

- **Hombres:** Promedio de 24,301.43 €
- **Mujeres:** Promedio de 18,621.72 €

5. Total Retribución Efectiva:

- **Hombres:** Promedio de 44,019.88 €
- **Mujeres:** Promedio de 23,926.00 €

De las personas anteriores datos cabe deducir las siguientes **conclusiones:**



1. Brecha Salarial: Existe una diferencia significativa en la retribución total entre hombres y mujeres, siendo la retribución promedio de las personas superior en un 84% en comparación con la de las mujeres.
2. Algunos grupos profesionales están compuestos exclusivamente por hombres, lo que puede indicar una falta de representación femenina en ciertos niveles de la empresa.

Como se ha expuesto previamente, la masculinización retributiva viene determinada por los siguientes hechos:

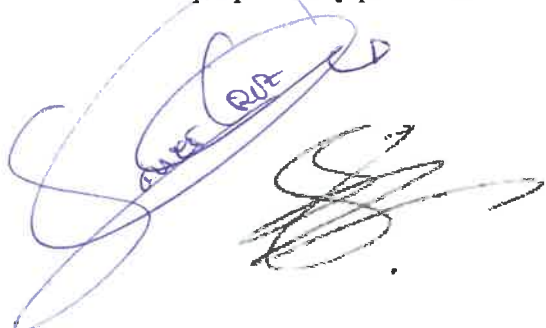
- la dirección que constituye la presidencia y secretaría general son ocupadas por 2 hombres. Estos puestos son de carácter político y, en consecuencia, es una condición coyuntural, dado que este puesto venía siendo ocupado por mujeres durante las personas 15 años anteriores.

- Respecto el personal técnico, cuyos salarios son más elevados respecto administración, la masculinización viene determinada porque uno de las personas departamentos es ocupado por el mismo secretario general, siendo hombre, y porque las recientes bajas ya referidas eran mujeres cuyos lugares fueron ocupados por las personas siguientes puestos en el organigrama que correspondían a hombres.

- Respecto el personal formador, cada formador tiene un área de actuación concreta relativo a la materia sectorial, siendo que su salario está estrechamente vinculado al número de horas lectivas, las personas salarios tienen un componente coyuntural de gran incidencia en atención a las materias de formación demandadas por administraciones y clientes.

La composición de la plantilla de Asetra – Cetm Asturias es mayoritariamente masculina, ya que representa un 70 % del personal.

Actualmente los niveles jerárquicos en donde la mujer está menos representada son en puestos técnicos, tanto de proyectos como de gestión interna, donde las mujeres ocupan el 20 % del total de sus integrantes. En el puesto de técnico/a formador/a, la proporción y presencia de ambos sexos se encuentra equilibrada al 50 %.

A handwritten signature in blue ink is written over a circular stamp. The stamp contains the text "Asetra" and "Cetm Asturias" in a stylized font.A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized initial followed by a surname.

En Asetra Cetm Asturias, se localiza una infrarrepresentación femenina en puestos de dirección de área, donde la representación alcanza el 25 % en el caso de las mujeres frente a un 75 % de las personas.

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 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.

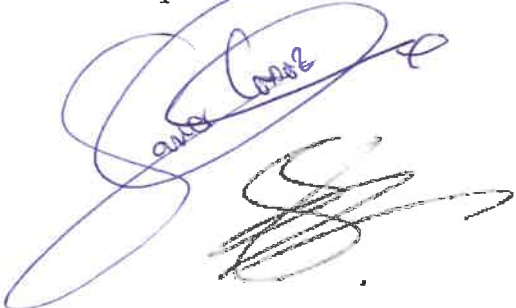
d - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

En la actualidad no hay personal que ejerza la reducción de jornada por cuidados.

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.



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.

e - Comunicación, lenguaje e imagen no sexistas:

Los principales canales de comunicación de Asetra – Cetm Asturias 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 las personas criterios de la Real Academia de la Lengua, introduciendo el doble género o el femenino en determinados contextos en las personas 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 Asetra – Cetm Asturias en aras de emplear un lenguaje inclusivo.

e - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2/20231, Asetra – Cetm Asturias ha establecido un Sistema Interno de Información (en lo sucesivo, “SII”) para proteger a las personas que, en un contexto laboral o profesional, detecten infracciones penales o administrativas graves o muy graves y las comuniquen mediante las personas mecanismos regulados al efecto, así como para fortalecer y fomentar la cultura de

información como mecanismo para prevenir y detectar conductas irregulares. Se encuentra publicado en su página web (www.asetra.es).

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.

f- Resultados y conclusiones de la auditoría salarial:

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 las personas 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.

g - Conclusiones de la valoración de puestos de trabajo (vpt):

La valoración de las personas puestos de trabajo efectuada conforme a la herramienta del Ministerio de Igualdad cumple con las personas requisitos formales exigidos por el artículo 28.1 del Estatuto de las personas 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 las personas puestos de la organización, que otorga el fundamento oportuno al diseño de retribuciones.

El resultado de la valoración de las personas 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 las personas 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 1 (dirección general), agrupación 2 (direcciones de área), agrupación 3 (técnicos/as formadores) y agrupación 4 (administración). De dichas agrupaciones, la 1 y 2 se encuentran masculinizadas, la 3 y 4 se encuentra feminizadas.

h - Sistema retributivo:

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

En el resto de las categorías y puestos funcionales, sólo tienen representación de uno de las personas 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 las personas 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.

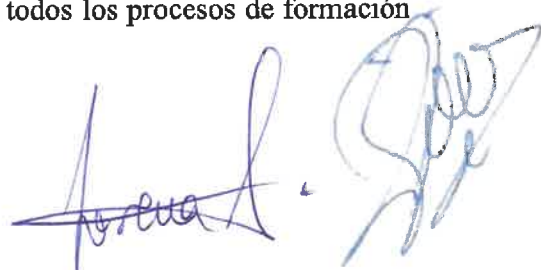
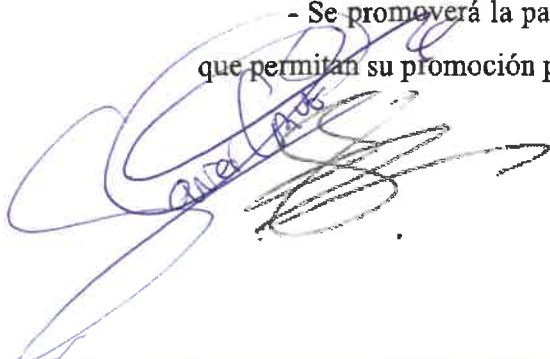
Las recomendaciones que se desprenden de la auditoría van encaminadas al fomento de un mayor equilibrio de sexos en la plantilla, buscando incorporar personas del sexo infrarrepresentado en aquellas personas puestos donde se de esta situación, en la medida de lo posible. A tal efecto, en este Plan se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

6.- OBJETIVOS GENERALES PLAN IGUALDAD:

El presente plan tiene como objetivo definir la política de la organización sobre el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombre y mujeres, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la empresa. Con esta finalidad se definirán objetivos específicos, cuantitativos y cualitativos, necesarios para dar respuesta a las desigualdades y necesidades de mejora detectadas en el diagnóstico.

- Se garantizará que las personas procesos de selección y contratación se rijan por las personas principios de igualdad, idoneidad y adecuada formación para el puesto concreto.

- Se promoverá la participación del personal en todos los procesos de formación que permitan su promoción profesional.

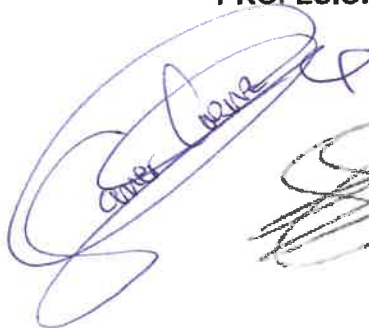


Asimismo, se llevarán a cabo actividades de formación, que permitan sensibilizar y formar al personal en materia de igualdad.

- Adopción de mejoras en materia de conciliación personal, familiar y profesional, y fomento de la corresponsabilidad.
- Se mantendrá la actual política retributiva de la empresa, entendiendo que la remuneración se establece en función del puesto de trabajo y las responsabilidades que conlleva el mismo, independientemente de la persona que ocupe dicho puesto.
- Se fomentará la participación de todo el personal en el sistema interno de información, que permita detectar situaciones de acoso y adoptar las medidas necesarias para su corrección o denuncia.

7.- MEDIDAS Y ACCIONES A IMPLEMENTAR:

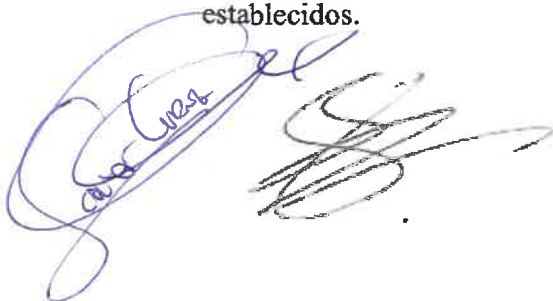
AREA	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE
PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL	Revisar los criterios de selección para evitar estereotipos de genero	Elaboración de un procedimiento de seleccón de personal	Secretaria General
CLASIFICACION PROFESIONAL	Promover la participación del personal en acciones formativas para su	Revisión del plan de formación anual del personal y su grado de cumplimiento	Secretaría General



CONDICIONES DE TRABAJO	promoción interna Revisar horarios de trabajo del personal, así como las responsabilidades asignadas a cada puesto	Revisión de los registros de jornada, así como del documento de competencias profesionales	Secretaria General
CONCILIACION	Revisar la política de flexibilidad horaria de la empresa en cuando a la entrada y salida del trabajo, así como los permisos que se contemplan en la organización	Adopción de medidas para mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional del personal	Secretaria General
RETRIBUCIONES	Realizar un estudio de las retribuciones desglosado por puesto y sexo	Elaborar informe de brecha salarial	Secretaria General
PREVENCION ACOSO SEXUAL	Implementación del sistema de información y canal de denuncias	Transmitir a todo el personal la existencia del sistema de información y posibilidad la accesibilidad y uso de este	Secretaria General

8.- EVALUACION Y SEGUIMIENTO:

Con objeto de comprobar periódicamente la implementación de las medidas adoptadas, su grado de cumplimiento y la eficacia de las mismas, se constituirá una comisión de seguimiento, integrada por el secretario general, en cuanto responsable de recursos humanos de la organización, y el presidente, los cuales supervisaran el grado de cumplimiento de los indicadores y su valoración con respecto a los objetivos establecidos.





Se emitirá el correspondiente informe, y se adoptaran las medidas correctoras necesarias, o bien se realizará una nueva programación de objetivos, medidas y acciones a implementar, si fuere preciso.

Se emitirá el correspondiente informe, y se adoptaran las medidas correctoras necesarias, o bien se realizará una nueva programación de objetivos, medidas y acciones a implementar, si fuere preciso.

9.- VIGENCIA Y REVISIONES

El presente plan tendrá una vigencia de cuatro años.

Será objeto de revisión anualmente, con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas contenidas en el mismo, si se apreciase que su ejecución no está produciendo las personas efectos esperados en relación con las personas objetivos propuestos.

No obstante, se podrán adoptar mejoras o revisiones en plazos inferiores a petición de cualquier empleado de la organización que lo haya detectado, si con ello se mejora la consecución de las personas objetivos establecidos en el mismo, o si con ello se evita cualquier incumplimiento.

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 las personas 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 las personas 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.

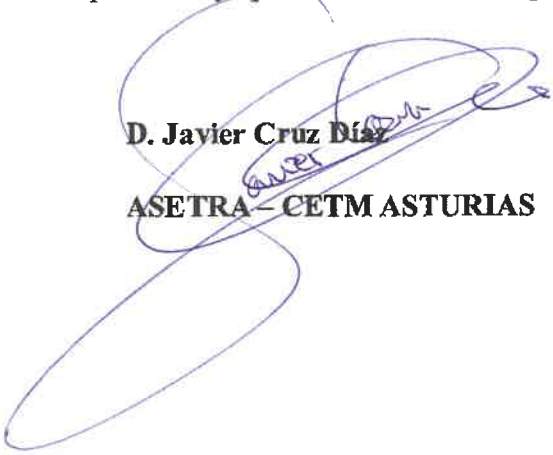


- En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

- 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 las personas 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.



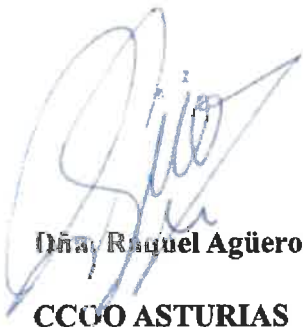
D. Javier Cruz Díaz

ASETRA – CETM ASTURIAS

Dña. Lorena Diaz Montes



ASETRA – CETM ASTURIAS



Dña. Raquel Agüeros

CCOO ASTURIAS



D. Gumersindo Alvarez



UGT ASTURIAS

CMAC (RMT)

[Signature]

Forena

[Signature]