fasad

PLAN DE IGUALDAD

2023-2027

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN 3
   1.1. HISTORIA 4
   1.2. ¿QUÉ HACEMOS? 5
      1.2.1. Misión 5
      1.2.2. Visión 5
      1.2.3. Valores 5
2. PARTES QUE LO CONCIERTAN 7
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL 10
   3.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN 10
   3.2. VIGENCIA 10
   3.3. ÁREAS DEL PLAN DE IGUALDAD 11
4. INFORME DEL DIAGNÓSTICO 12
   4.1. INTRODUCCIÓN 12
   4.2. OBJETIVOS 13
   4.3. METODOLOGÍA 13
      4.3.1. PLANIFICACIÓN Y RECOPILACIÓN: ELABORACIÓN DEL CALENDARIO DE ACTUACIONES 14
      4.3.2. ANÁLISIS 15
      4.3.3. INFORME 15
      4.3.4. COMUNICACIÓN 15
   4.4. ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO 16
      4.4.1. ESTRUCTURA DE LA EMPRESA 16
      4.4.2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN 18
      4.4.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL 19
      4.4.4. PROCESO DE FORMACIÓN 20
      4.4.5. PROCESO DE PROMOCIÓN PROFESIONAL 21

4.4.6. CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORIA RETRIBUTIVA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES 21

4.4.7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL 23

4.4.8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA 23

4.4.9. RETRIBUCIONES 23

4.4.10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO 24

4.4.11. OTRAS MATERIAS DE ANÁLISIS 24

5. RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA 25

5.1. INTRODUCCIÓN 25

5.2. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO 26

5.3. AUDITORÍA RETRIBUTIVA 27

5.4. BRECHA SALARIAL 30

5.5. CONCLUSIONES 31

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD 31

7. MEDIDAS CONCRETAS DE IGUALDAD, PLAZO DE EJECUCIÓN, PRIORIDADES E INDICADORES 34

8. IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS 53

9. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD 54

10. SISTEMAS DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA 62

11. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN 63

12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN 64

ANEXO I. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA 66

ANEXO II. PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZON DE SEXO. 67

ANEXO III. FIRMAS DE LOS/LAS MIEMBROS DE LA COMISIÓN. 92

1. PRESENTACIÓN

El presente plan de Igualdad de La Fundación Asturiana de Atención y Protección a Personas con Discapacidades y/o Dependencias M.P. (en adelante FASAD M.P.) tiene como finalidad la actualización del plan de igualdad vigente, acorde a los requisitos legales en la actualidad.

A través del presente Plan se definirán las políticas de la empresa sobre el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación.

Se han cumplido ya cuarenta años desde que nuestra Constitución proclamase sin ambages el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo. Durante todos estos años se ha ido interiorizando el derecho de las mujeres en la integración en el mercado laboral en igualdad con los hombres.

A lo largo de estos años el legislador ha realizado esfuerzos por procurar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, pero a pesar de estos esfuerzos, el mercado laboral sigue arrojando datos de una elevada brecha salarial, y diferencias sustanciales en materia de clasificación y promoción profesional, que obliga a los poderes públicos a seguir esforzándose en su intento.

El 23 de marzo de 2007 entró en vigor la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Tiene como objetivo hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política.

En el ámbito laboral, el artículo 45 de la LO 3/2007 estipula que: "Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres".

En el apartado 2 se establece que aquellas empresas con más de 250 trabajadores deberán implantar un Plan de Igualdad, definido como: *"Un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo"*.

Con la promulgación del Real Decreto Ley 6/2019, se aumentó el nivel de exigencia legal en lo relativo al número de profesionales que constituyen una compañía, para que esta

se vea obligada a formalizar un Plan de Igualdad. Asimismo, desde dicha reforma de marzo de 2019, se han producido cambios importantes, los cuales han supuesto además modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores. De este modo, se establece un refuerzo a la conciliación de la vida familiar y laboral (corresponsabilidad) y una apuesta por la igualdad retributiva, con todas las medidas que ello supone.

En 2020, surgen nuevas medidas en este ámbito con el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y, se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Todo ello supone continuar con el avance en materia de igualdad.

Si bien es cierto que en el entorno público esas diferencias son, en términos generales, menores que en el privado, debido a la entrada de los principios rectores del acceso al empleo público y del desarrollo profesional – publicidad, igualdad, mérito y capacidad – también pueden llegar a producirse diferencias que deben desaparecer, quizás no tanto en cuanto a la retribución como en cuanto a la promoción profesional.

1.1. HISTORIA

La Fundación Asturiana de Atención y Protección a Personas con Discapacidades y/o Dependencias, en adelante FASAD M.P., es una entidad sin ánimo de lucro, que forma parte del Sector Público a los efectos de la Ley 30/2007 de 30 de octubre, de contratos del Sector Público. Se constituye al amparo del derecho reconocido en el artículo 34.1 de la Constitución Española, en el artículo 35.1 del Código Civil y en la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones. Su ámbito de actuación es la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, sin perjuicio de que pueda llevar a cabo actuaciones en todo el territorio nacional.

La Fundación fue constituida por Escritura Pública otorgada ante notario el 13 de julio de 1998. Inscrita en el Registro de Fundaciones Asistenciales de Interés General, conforme dispone el Real Decreto 18, 1996, en el asiento número 52 del tomo 1 del año 1998 con fecha de presentación 22 de julio de 1998. El 17 de febrero de 2010 se otorga escritura de Protocolización en la que consta la redacción actual y total de los Estatutos de la FASAD M.P. con todas las modificaciones que de los mismos se realizaron. El 14 de enero de 2020 se otorga escritura de Protocolización de acuerdos sociales en los que se aprueba la nueva redacción de los Estatutos de la Fundación. Es un medio propio de la Administración del Principado de Asturias dado que realiza para ella parte esencial de su

actividad, encontrándose bajo el control de esta que nombra a la mayoría de los miembros de su Patronato.

1.2. ¿QUÉ HACEMOS?

El objeto social de la Fundación es la atención integral de las personas con algún tipo de discapacidades y/o dependencias, la salvaguarda del ejercicio pleno de sus derechos de ciudadanía y las actuaciones encaminadas a lograr una mejora en su calidad de vida y en las posibilidades de integración y participación en la sociedad.

1.2.1. Misión

Fundación Asturiana de Atención y Protección a Personas con Discapacidades y/o Dependencias Medio Propio (en adelante FASAD M.P.), es una Fundación dedicada a la atención integral de las personas, afectadas por cualquier tipo de discapacidad y/o dependencia, medio propio de la Administración del Principado de Asturias cuyos objetivos, conforme a sus estatutos son, sintéticamente, los siguientes: "*Gestionar, con calidad, centros, recursos y servicios de atención, promoviendo y colaborando en la investigación de la discapacidad y/o la dependencia, impulsando iniciativas personalizadas innovadoras y potenciando el ejercicio pleno de los derechos de las personas, incluyendo aquellas que precisan medidas de apoyo de su capacidad, a través de programas de inclusión social y apoyando a las familias y allegados, sensibilizando a la sociedad para garantizar el ejercicio de sus derechos y facilitando la accesibilidad plena a una participación social con derechos con el apoyo de un colectivo profesional altamente sensibilizado y especializado en el ámbito de la discapacidad y/o dependencia que colabora con otras entidades a las que presta apoyo*".

1.2.2. Visión

Lograr que las personas a las que atendemos vivan unas vidas activas, inclusivas y plenas en las que tengan una consideración equitativa, digna y de respeto a su autonomía, con los mismos derechos y oportunidades que los demás, gracias tanto al personal altamente cualificado de la Fundación como a las innovaciones tecnológicas que implantemos para ser un referente de calidad y eficiencia en el sistema de autonomía y atención a la discapacidad y/o dependencia en Asturias y en España.

1.2.3. Valores

Excelencia y Responsabilidad ética y social. Dignidad y respeto. Atención personalizada. Participación y autonomía significativas. Derecho a la salud y el bienestar óptimos.

Inclusión plena en la comunidad. Transparencia y evaluación continua para la mejora de la atención centrada en la persona. Colaboración y apoyo mutuo con entidades diversas.

Nombre o razón social:	**Fundación Asturiana de Atención y Protección a Personas con Discapacidades y/o Dependencias Medio Propio. FASAD M.P.**			
NIF de la empresa:	**G33567330**			
Domicilio social:	**C/ Ramón Prieto Bances, 8, bajo. 33011, Oviedo**			
Forma jurídica:	**Fundación**			
Año de constitución:	**1998**			
Responsabilidad de la entidad:				
Nombre:	**Gonzalo González Espina**			
Cargo:	**Director - Gerente**			
Teléfono:	**985 22 44 799**			
Mail:	gerencia@fasad.org			
Responsable de igualdad:				
Nombre:	**Blanca Rosa Rodríguez Suárez**			
Cargo:	**Coordinadora de Centros y Sistemas de Gestión**			
Teléfono:	**985 22 44 799**			
Mail:	programas@fasad.org			
Actividad:				
Sector actividad:	**Servicios Sociales**			
CNAE:	**8812**			
Descripción de la actividad:	**Servicios Sociales para personas con discapacidades o dependencias**			
Convenio colectivo de aplicación	**Convenio Colectivo de la Fundación Asturiana de Atención y Protección a Personas con Discapacidad y/o Dependientes (FASAD) 33100582012019**			
Diversificación geográfica y ámbito de actuación:	**Asturias**			
Dimensión:				
Personas trabajadoras a 31/12/2022:	**Mujeres:**	**199**	**Hombres:**	**31**
Centros de trabajo (si existe más de uno indicar donde se encuentran):	**21**			
Organización de la gestión de las personas:				
Dispone de departamento de personal:	**Sí**			

Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos:	**NO**			
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras / Trabajadores:	**Mujeres:**	**9**	**Hombres:**	**0**

2. PARTES QUE LO CONCIERTAN

La comisión negociadora del diagnóstico y del plan de igualdad ha quedado constituida de la siguiente forma:

En la parte de la representación de la empresa:

- D. Gonzalo González Espina - Director Gerente
- D. Manuel García Fraile – Director Económico
- Dª. Blanca Rosa Rodríguez Suárez - Coordinadora

En la parte de la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- Dª. Esther Suárez Alonso, por parte de CC.OO
- Dª. Noelia Alvarez Pérez, por parte de UGT
- Dª. Mónica Mediero González, por parte de CC.OO

Y actuando como asesores de la parte social:

- Dª Emma Fernández Alonso, por parte de UGT
- D. Ignacio García Sánchez, por parte de CC.OO

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.

- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

COMPROMISO DE DIRECCIÓN

FASAD M.P. declara 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 nuestra organización, estableciendo la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra 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.

fasad

Compromiso de la Dirección con la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

En la Fundación Asturiana de Atención y Protección a Personas con Discapacidades y/o dependencias (FASAD), somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello hemos asumido el compromiso en el establecimiento y desarrollo de **POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES** en la empresa, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Con la constitución del Comité de Igualdad, la realización del diagnóstico y la elaboración de nuestro Plan de Igualdad pretendemos poner en valor todas las políticas necesarias para la identificación y estimación de las desigualdades que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, compartimos la ilusión e intereses tanto desde la Dirección/Gerencia de FASAD, como desde la representación de las trabajadoras y trabajadores de la empresa, y os instamos a que seáis parte activa en todo el proceso de elaboración, para lo cual os indicaremos más adelante los medios y mecanismos para participar, ya que el resultado de esta primera fase marcará la política de recursos humanos, la comunicación interna y externa de la empresa durante los próximos años.

Nuestra organización es consciente de que las desigualdades no solo se manifiestan por motivo de género, sino que existen otros factores que agravan y complejizan dicha desigualdad. Por ello, asumimos un enfoque de igualdad amplio que reconozca la igualdad de oportunidades y de trato entre todas las personas, independientemente de factores como la edad, la funcionalidad, la identidad de género, la orientación sexual, el origen, la religión o credo, ideas políticas, etc.

Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

Tras la adopción es este compromiso, se creará la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad que asumirá el liderazgo del proceso, y se pondrá en marcha la elaboración del diagnóstico. A continuación, comenzará el periodo de implementación y seguimiento del Plan para terminar en una última fase de evaluación.

En Oviedo, a 9 de enero de 2023

Fdo. Gonzalo González Espina

Director-Gerente.- F. FASAD

Fundación Asturiana de Atención y Protección a Personas con Discapacidades y/o Dependencias

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

3.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad será de aplicación en la empresa FASAD M.P. a la totalidad de su plantilla situada en los centros de Asturias:

- Centro de adultos La Arboleya
- Centro de apoyo a la integración de Arriondas
- Centro de apoyo a la integración de Villalegre
- Centro de atención a la dependencia de Candas
- Centro de atención a la dependencia de Navia
- Centro de atención a la dependencia de Turón
- Centro de día Pando y alojamiento tutelar
- Centro de día para personas con discapacidad de Riaño
- Sede Fasad
- Unidad residencial Cangas del Narcea
- Vivienda tutelada Avilés (Centro La Magdalena)
- Vivienda supervisada Oviedo I, vivienda supervisada Oviedo II, vivienda supervisada Oviedo III, vivienda supervisada Oviedo IV, vivienda supervisada Avilés I, vivienda supervisada Avilés II, vivienda supervisada Avilés III, vivienda supervisada Luarca, vivienda supervisada Mieres, vivienda supervisada Iada

La empresa asume la responsabilidad de ejecutar todas las acciones previstas para la consecución de los objetivos marcados en el presente Plan.

La Comisión de Igualdad asume la responsabilidad de liderar el proyecto de implantación, asegurando su cumplimiento, y realizando el seguimiento marcado.

3.2. VIGENCIA

De acuerdo a la normativa, el presente plan tendrá una vigencia de 4 años, en el momento de la firma comienza la vigencia del Plan de Igualdad actual.

3.3. ÁREAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El siguiente Plan de Igualdad se estructura en las siguientes áreas:

- General
- Selección y contratación
- Clasificación Profesional
- Formación
- Promoción
- Conciliación
- Retribución
- Acoso sexual y por razón de sexo
- Comunicación
- Salud laboral
- Violencia de Género

4. INFORME DEL DIAGNÓSTICO

4.1. INTRODUCCIÓN

En esta fase se ha llevado a cabo un análisis de la situación actual de la empresa FASAD M.P., que nos ha permitido detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que pueden estar produciéndose situaciones de desigualdades o discriminación y sobre los que debemos actuar en el Plan de Igualdad.

El presente diagnóstico se llevará a cabo bajo los criterios de:

- Instrumentalidad: se realiza con el fin de identificar ámbitos específicos de actuación y orientado a la toma de decisiones.
- Flexibilidad: el contenido, extensión y forma en que está realizado responderá a las necesidades concretas de la empresa FASAD M.P. identificadas durante la negociación.
- Dinamismo: se actuará y adaptará a las necesidades y características de la empresa FASAD M.P.

Su elaboración está realizada bajo la perspectiva de género, en referencia a los marcos teóricos adoptados para el desarrollo de políticas, implica reconocer las relaciones de poder por razón de sexo, en mayor medida favorables a los hombres, que dichas relaciones han sido constituidas históricamente; y que las mismas atraviesan todo el entramado social, articulándose con otras relaciones sociales, como las de clase, etnia, edad, preferencia sexual o el sistema personal de creencias.

Sin embargo, tal y como es entendida en la actualidad, la perspectiva de género no queda limitada a incorporar a una determinada actuación un "componente femenino" o un "componente de igualdad" entre mujeres y hombres.

En la adopción de una perspectiva de género inclusiva, no basta con aplicar medidas positivas centradas en ayudar a las mujeres, sino que se han de utilizar las políticas con el fin específico de lograr la igualdad de manera activa y abierta, teniendo en cuenta en la fase de planificación los posibles efectos sobre la situación respectiva de hombres y mujeres.

Es decir, supone la adopción de estrategias para atender las necesidades específicas de mujeres y hombres. Esto requiere examinar sistemáticamente las políticas sociales teniendo en cuenta los posibles efectos en su definición y aplicación. También implica

partir del conocimiento, la experiencia y los intereses de las mujeres y de los hombres como forma de consolidar las estrategias públicas.

Para plantear las medidas y actuaciones a seguir primero debemos identificar a los hombres y a las mujeres a quienes pueda afectar una determinada actuación, analizando si se dan desequilibrios por razón de sexo; también analizaremos si la situación, posición y condiciones de participación de hombres y mujeres respecto a la medida adoptada son diferentes. En otras palabras, el establecimiento de medidas debe partir de la identificación de situaciones de desventaja entre mujeres y hombres

4.2. OBJETIVOS

El objetivo del diagnóstico es identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres. De manera específica:

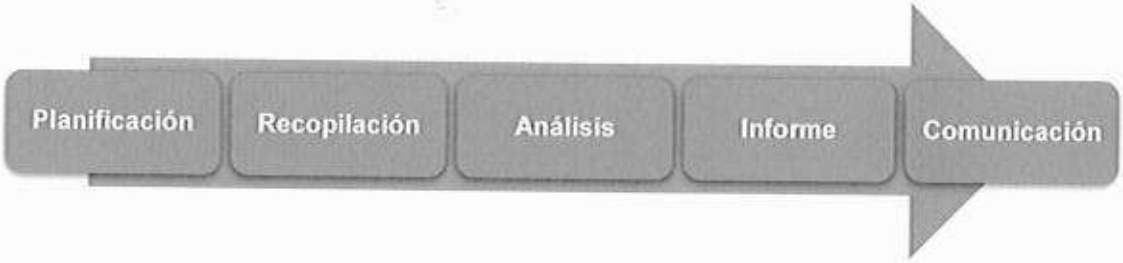
- Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión empresarial.
- Hacer visible la situación de partida de la plantilla (hombres y mujeres) y detectar una posible segregación horizontal y/o vertical.
- Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta. Incluyendo, además, la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personal cedido a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y preventivas, en que este se preste.
- Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o a hombres.
- Formular recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

4.3. METODOLOGÍA

Para el correcto desarrollo del diagnóstico de situación hemos realizado previamente la recopilación y análisis de la información necesaria para mediar y evaluar, a través de indicadores cualitativos y cuantitativos, aquellas desigualdades o discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir en la empresa y, en general,

visibilizar cualquier obstáculo que impida o dificulte la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa FASAD M.P.

Para ello se ha sistematizado la recogida de información de forma que no se pierdan aspectos que pueden ser necesario para el análisis posterior, ni se recopilen otros que al final no puedan resultar útiles.



4.3.1. PLANIFICACIÓN Y RECOPILACIÓN: ELABORACIÓN DEL CALENDARIO DE ACTUACIONES

En esta fase hemos llevado a cabo el análisis de la información previa, a través de las siguientes fases:

1) Información

- Planificación y recogida de información: normativa vigente, procesos y procedimientos, datos de empresa, etc.
- Diagnóstico de situación: analizaremos la información reportada, a fin de analizar las herramientas utilizadas para su análisis, los datos cualitativos y cuantitativos reportados, las materias analizadas, etc.
- Análisis de la información.

2) Materias a analizar

- Condiciones generales.
- Información básica de la empresa.
- Procesos de gestión de personal.
- Formación
- Promoción
- Política retributiva.
- Condiciones de trabajo.

- Corresponsabilidad.
- Infrarrepresentación femenina.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

4.3.2. ANÁLISIS

Se ha realizado el análisis de la información anteriormente recabada e identificado puntos fuertes y áreas de mejora en materia de igualdad, con el fin de elaborar un Plan de Igualdad que recoja:

- Puntos fuertes,
- Propuestas de mejora, y
- Prioridades.

Herramientas utilizadas

Para el correcto desarrollo se han utilizado diferentes herramientas que nos permitan analizar de forma objetiva todos los indicadores requeridos:

- Herramienta de valoración de puestos de trabajo
- Herramienta de análisis cuantitativo
- Herramienta de registro retributivo
- Herramienta de análisis salarial

4.3.3. INFORME

Con todo ello hemos desarrollado el presente informe de diagnóstico de situación, conforme al modelo propuesto por el Ministerio de Igualdad. A raíz del presente análisis se desarrollará un informe que resuma el análisis actual e identifique sus principales conclusiones y propuestas, formando parte del Plan de Igualdad de FASAD M.P.

4.3.4. COMUNICACIÓN

Se ha contado con la participación de todas las personas que conforman la empresa, para ello se ha llevado a cabo un Plan de Comunicación a medida:

- Comunicación de la Dirección del inicio de proyecto a través del comunicado de Compromiso en materia de igualdad de la Dirección.

4.4. ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO

A continuación, presentamos toda la información relativa a las diferentes materias, todos los indicadores están desagregados por sexo.

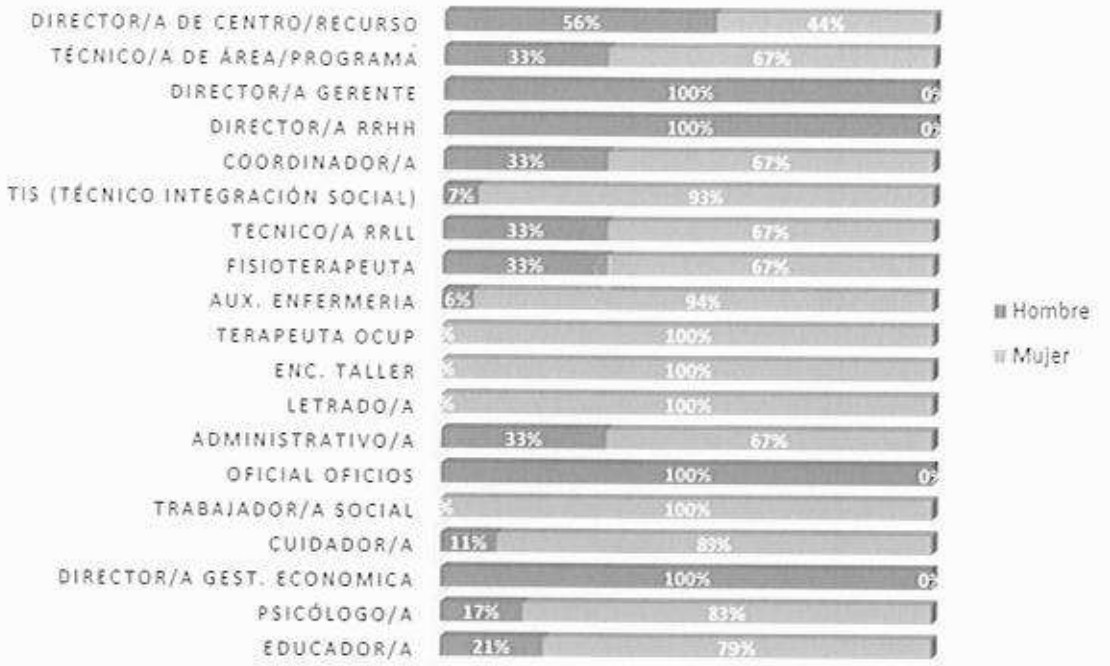
El presente diagnóstico se ha realizado para la totalidad de personas que componen la empresa, incluyendo todas las posiciones, niveles jerárquicos y centros de trabajo.

Debemos tener en cuenta que los datos analizados **son del año 2022**, salvo en algunos casos que iremos más atrás.

4.4.1. ESTRUCTURA DE LA EMPRESA

A nivel global la empresa está feminizada por un 84% de mujeres frente a un 16% de hombres. Durante el año 2022 hubo un total de 382 personas de las cuales 321 son mujeres y 61 hombres.

PORCENTAJE DE HOMBRES Y MUJERES POR PUESTO



La empresa cuenta con la presencia de mujeres en todos los puestos excepto en los cuatro que están masculinizados dado que son unipersonales y están ocupados sólo por un hombre, coincidiendo además con puestos de dirección en tres casos. Además, se observa que en los puestos de dirección hay una mayor de presencia de hombres.

En cuanto a los departamentos, cabe destacar que las mujeres están presentes en todos los departamentos con un número más elevado al de los hombres, especialmente en el departamento de Recursos Sociales que es donde más personas ocupadas hay.

Al igual que ocurre en los departamentos, las mujeres están presentes en todos los niveles siendo el porcentaje más elevado en el caso de personal técnico y el personal titulado. Únicamente está masculinizado el nivel del personal directivo porque se supera el 60% pero por dos puntos.

Las franjas de edad donde se concentra un mayor número de personas es la de 40 a 45 y 45 a 55, siendo superior en todas ellas en el caso de las mujeres. No se observan diferencias significativas en la edad en función del sexo dado que está correlacionado con el porcentaje de mujeres en la plantilla.

Se observa que la mayor parte de la plantilla en ambos sexos tiene una antigüedad menor a un año. En el resto de los rangos de antigüedad la proporción de mujeres y hombres es similar teniendo en cuenta cómo está representado cada sexo a nivel global.

A nivel global se observa que hay un mayor número de personas que tienen formación profesional que titulación universitaria. Esto guarda una vinculación directa con la titulación que es necesaria para poder desempeñar cada puesto de trabajo y que por lo tanto es la requerida en cada oferta de empleo.

Se observa que la mayor parte de las personas que conforman la plantilla están a jornada completa, siendo mayor el número en el caso de contratación temporal frente a indefinido tanto en el caso de hombres como de mujeres.

4.4.2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Dado que FASAD M.P. es una entidad perteneciente al Sector Público de la Administración Autonómica se rige por los principios de Igualdad de trato entre hombres y mujeres, e igualdad, mérito, capacidad y publicidad en el acceso y en la promoción profesional, pactados en Convenio Colectivo entre la representación legal de los trabajadores y la Fundación. Por tanto, no existen diferencias retributivas por razón de sexo dentro entre los trabajadores/as que desempeñan las mismas categorías profesionales.

Los criterios para la selección de personal respetan los principios Igualdad de trato entre hombres y mujeres. Tomando como base de partida las Instrucciones aprobadas por el Consejo de Gobierno y las Bases de los procesos selectivos han sido pactados por la Fundación con la representación legal de las personas trabajadoras en Convenio Colectivo.

Los sistemas de reclutamiento utilizados habitualmente son los que vienen establecidos en el convenio colectivo tales como convocatorias internas, llamamientos a través de bolsas de empleo y convocatorias públicas a través del SEPEPA. Las ofertas se publican en su página web y en el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias, siendo el sistema de selección previsto el orden de entrada de la solicitud en el correo indicado en la oferta. Con ello se favorece que no se atienda a sesgos de género y además la oferta se redacta utilizando lenguaje inclusivo.

En las ofertas de empleo público se reservará un 7% al menos para su cobertura por personas con diversidad funcional. Se garantiza que FASAD M.P. publique las Bolsas de Empleo actualizadas en la web de la Fundación con los criterios empleados en su gestión.

Los canales de comunicación establecidos en los procesos de selección serán los anuncios en web corporativa, portal de transparencia y correo electrónico indicado en la oferta.

DATOS CUANTITATIVOS

En el año 2022 ha habido un total de 622 relaciones laborales, de las cuales 547 son mujeres y 75 hombres. Esto ha afectado a un total de 176 personas que tuvieron diferentes relaciones laborales.

Como ocurría al analizar el global de la plantilla de 2022 el mayor número de personas que han sido contratadas en este año lo hacen a través de contratos temporales (eventuales o interinidades), prevaleciendo también la jornada a tiempo completo. Se observa también que la contratación indefinida afecta a un porcentaje mayor en el caso de los hombres, pero en el caso de contratación temporal no hay una diferencia significativa según sexo.

Se observa que el puesto con un mayor porcentaje de incorporaciones es el de cuidador/a y que principalmente se realiza bajo la modalidad de temporal, y por ende al ser ocupado por más mujeres que hombres el porcentaje de contratos temporales es mayor en mujeres.

Según niveles se observa la misma tendencia que al analizarlo a nivel global, aunque cabe destacar que en todos los niveles excepto en el de dirección el porcentaje de mujeres es mayor.

4.4.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La empresa se rige por lo establecido en el convenio colectivo de FASAD M.P. en el Capítulo V Clasificación profesional y retribuciones, artículo 47. Se clasifica del siguiente modo:

1. **Personal Directivo (G1A):** Titulados de Grado y antiguas Licenciaturas o Diplomaturas Universitarias.
2. **Personal de Coordinación (G1B):** Titulados de Grado y antiguas Licenciaturas o Diplomaturas Universitarias.

3. **Personal Titulado (G2):** Titulados de Grado y antiguas Licenciaturas o Diplomaturas Universitarias.
4. **Personal Técnico de Atención Directa (G3):** Titulados en Formación Profesional o en posesión de las habilitaciones profesionales y/o certificados de profesionalidad correspondientes, conforme a la legislación aplicable en cada momento.
5. **Personal Técnico de Administración y Servicios Generales (G4):** Titulados en Bachiller, Formación Profesional.

4.4.4. PROCESO DE FORMACIÓN

El capítulo VI del convenio colectivo contempla la formación continua. Tanto hombres como mujeres pueden acceder en igualdad de condiciones y oportunidades al Plan de Formación de la Fundación que anualmente se aprueba por la Dirección y Gerencia previo informe de la Comisión de Formación de la que forma parte la representación legal de las personas trabajadoras.

En las acciones formativas que organice la Fundación participa el personal que se encuentre disfrutando de permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género, así como el personal en situación de excedencia forzosa y por cuidado de familiares.

Para comunicar la formación a las personas trabajadoras se utilizan los tablones de anuncios, la intranet de FASAD M.P. y se comunica a su vez al comité de empresa.

Primero se realiza la solicitud de acciones formativas a la plantilla, al personal directivo y al comité de empresa para la elaboración del plan anual de formación.

En los artículos 55 y 56 se establecen el plazo de aprobación del plan anual de formación del convenio colectivo, así como los objetivos y estructura del mismo. Debe incluir todas las actividades formativas a desarrollar. Se aprueba en el primer cuatrimestre de cada año, previo informe de la Comisión de Formación. El Plan de Formación Continua potencia la formación *on line*.

Consta en el expediente de los trabajadores/as los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos.

La comisión de formación es la encargada de hacer el seguimiento del Plan Anual de Formación y supervisa la adecuada ejecución de las acciones, así como debate y propone las modificaciones que fuera necesario introducir en el Plan de Formación.

DATOS CUANTITATIVOS

En el año 2022 se han formado un total de 156 personas, de las cuales 136 son mujeres y 20 son hombres, es decir, un 87% de las formaciones las han recibido mujeres. Este dato está acorde con el porcentaje ocupado por las mujeres en el global de la plantilla.

Se realizaron tres cursos promovidos por FASAD M.P., dos de ellos fueron en la modalidad online (76 participantes) y otro fue presencial (30 participantes). Las formaciones realizadas van enfocadas a la atención personalizada, primeros auxilios y a los derechos de las personas con discapacidad.

4.4.5. PROCESO DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

En el convenio colectivo en su sección 2ª de movilidad funcional se incluye en el art. 17 el concurso de traslados, en el art. 18 la permuta de puestos de trabajo y en el art. La movilidad funcional provisional.

Por ello, en 2022 no se daba un cambio de puesto sino que cabía únicamente la posibilidad de hacer un concurso de traslados en base al art. 17 pero que era en base al mismo puesto de trabajo saliendo a concurso público la plaza en el caso de no cubrirse internamente.

Los canales utilizados para comunicarlo son los tablones de anuncios, el correo electrónico y la intranet de FASAD M.P.

DATOS CUANTITATIVOS

En 2022 ha habido cuatro mujeres que optaron al concurso de traslados antes mencionado, pero dentro del mismo puesto.

No se han realizado promociones en 2022 ni años anteriores. No obstante, esto es algo en lo que se trabajará a lo largo de la vigencia del plan de igualdad.

4.4.6. CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORIA RETRIBUTIVA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

No existe personal de ETT aunque se realizan contrataciones de empresas para la realización de servicios específicos (restauración, *catering*, limpieza, mantenimiento,

servicios de apoyo y cuidados, enfermería, administración de medicación, transporte, etc.).

La jornada ordinaria semanal es de 37,5 horas, con diferentes horarios en función de cada área. Las diferencias en el horario y los turnos irán en función de los recursos, dado que los centros residenciales y las viviendas supervisadas que por la naturaleza del recurso implican turnicidad a las personas que están adscritas a los mismos.

El cumplimiento de la jornada y horario de trabajo se verifica mediante los mecanismos de control establecidos en los diferentes centros de trabajo.

En el convenio colectivo y en otras medidas se consensua con el comité de empresa las características finales de los EPIs homologados para garantizar su adaptación a las necesidades personales y de género de las personas que las van a usar.

Los tipos de suspensiones y extinciones de contrato son las establecidas en la legislación vigente y en el convenio colectivo de aplicación. No se han dado en los últimos tres años modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Los permisos serán los que se establecen en el convenio colectivo de aplicación, pudiendo destacar el de seis días laborables por asuntos particulares durante el año natural, 1 día laborable en celebración del "Día Mayor" de las Fiestas patronales de la localidad en que radique el centro donde se prestan los servicios y los días 24 y 31 de diciembre.

DATOS CUANTITATIVOS

Se han analizado los datos de los últimos tres años de permisos y excedencias donde no se observan diferencias significativas según sexo dado que hay un mayor número de mujeres en todos los casos en línea con la representación que tienen en el global de la plantilla.

AUDITORIA RETRIBUTIVA

Siguiendo lo establecido en el Real Decreto 902/2020, del 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se ha realizado la correspondiente auditoría retributiva de FASAD M.P. con una vigencia de dos años ya que se ha acordado realizarla de nuevo en Diciembre de 2025.

En el apartado 5 de este Plan se explicarán los resultados correspondientes a la auditoría retributiva, así como las herramientas utilizadas y el proceso llevado a cabo por el cual, se ha obtenido la valoración de puestos de trabajo, el registro retributivo y brecha salarial.

4.4.7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Las medidas de conciliación personal, familiar y laboral se informan a través de la web de FASAD M.P., tablón de anuncios, correo electrónico al comité de empresa y al personal directivo para su publicación en los tablones de anuncios de los centros/recursos, intranet

Las medidas que la empresa pone a disposición de la plantilla para facilitar la conciliación son:

1. Los permisos y licencias retribuidas y no recuperables, por razón de conciliación de vida personal y laboral (artículo 45 del convenio colectivo de FASAD M.P.):
    a. Asistencia a tutorías escolares de hijos y/o hijas o menores acogidos y/o acogidas, por el tiempo indispensable, con un límite máximo de 4 por curso académico.
    b. Acompañamiento a hijos y/o hijas menores a asistencia médica, por el tiempo indispensable.
    c. Acompañamiento a parientes con discapacidad, personas mayores dependientes o de más de 80 años de edad, hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad para la asistencia médica, por el tiempo indispensable no superior al 50% de la jornada, durante un máximo 10 ocasiones a lo largo del año.
2. La jornada reducida de 37,5 hora semanales (artículo 30 del convenio colectivo).
3. La flexibilidad en los horarios (artículo 35 del convenio colectivo).

4.4.8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

En FASAD M.P. a nivel global no hay infrarrepresentación femenina. No obstante, en el nivel de personal de dirección se observa una mayor presencia de hombres que de mujeres y por ende en algunos de los puestos de dirección que son unipersonales y están cubiertos por hombres.

4.4.9. RETRIBUCIONES

FASAD M.P. se guía por lo establecido en el art. 49 del Convenio Colectivo que es de aplicación para todas las personas. Se compone de salario base, antigüedad, pagas

extraordinarias y retribuciones complementarias de acuerdo con las categorías profesionales asignadas.

4.4.10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La empresa FASAD M.P. tiene un protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo que se incluirá en el plan de igualdad actual como anexo. Este protocolo se ha difundido a la plantilla y se continuará difundiendo durante la vigencia del plan de igualdad y contiene una declaración de principios y tolerancia cero ante el acoso. También incluye las definiciones sobre el acoso sexual y por razón de sexo, así como las conductas que pudieran ser constitutivas de ello. Se establece un procedimiento para las posibles denuncias y también se conforma la comisión instructora.

En el procedimiento de actuación que en él se detalla se respeta la confidencialidad y la dignidad de las personas afectadas, así como la presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora. En el procedimiento se contempla cómo se debe de recibir la queja o denuncia, así como los tiempos establecidos para la investigación, realización del informe y seguimiento. También se hace alusión a la aplicación de medidas correctivas y/o cautelares frente al acoso sin mencionar ninguna concreta.

En FASAD M.P., hasta este momento, no se ha tenido constancia de ningún caso de acoso sexual y por razón de sexo.

4.4.11. OTRAS MATERIAS DE ANÁLISIS

OPINIÓN DE LA PLANTILLA Y DE LA DIRECCIÓN

El compromiso de la FASAD M.P. con la igualdad y la implicación de la plantilla en esta tarea es una "*condición sine qua non*" si se quiere conseguir que el Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y el aumento de la eficacia y eficiencia de la FASAD M.P., y no un mero requisito legal.

Conseguir la igualdad real supone, no solo evitar las discriminaciones por razón de sexo (basadas en el diferente trato recibido por y de las personas en función del género al cual pertenecen), sino también, abogar por la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Organización y las políticas de igualdad de oportunidades, la discriminación y el acoso, el lenguaje igualitario, el acceso a puestos de nivel y las condiciones de trabajo, las retribuciones, la formación, la conciliación y la corresponsabilidad.

Con este propósito, se ha impulsado la participación en el Plan de Igualdad de la Fundación a través de la realización de una consulta a todas las personas trabajadoras que quisieran aportar su opinión sobre la igualdad entre mujeres y hombres de manera anónima y voluntaria, a través de la cumplimentación de una encuesta.

Los resultados de este cuestionario se utilizarán durante la vigencia del plan de igualdad para enfocar las diferentes áreas de mejora recogidas en el mismo.

5. RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

5.1. INTRODUCCIÓN

El Real Decreto 902/2020, del 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres nos indica en su artículo 1, que debemos establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

Para ello solicitan desarrollar los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española y de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Según el artículo 2, su ámbito de aplicación será de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Principio de transparencia

El artículo 3, del mismo Real Decreto desarrolla el principio de transparencia retributiva, que implica que tanto empresas como convenios colectivos integren y apliquen el principio de transparencia retributiva, entendido como aquel que, aplicado a los diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

Tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

Y, se aplicará, a través de los instrumentos regulados en el real decreto: registro retributivo, auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.

De acuerdo con lo establecido en el art.7.2 del RD 902/2020 de 13 de octubre esta auditoría retributiva tendrá una vigencia de dos años dado que se ha incluido como acción de mejora la elaboración de una auditoría retributiva en diciembre de 2025.

5.2. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Introducción

Si seguimos desarrollando el real decreto nos indica en su artículo 4, la obligación de igual retribución por trabajos de igual valor. Por lo que el primer paso para realizar nuestra auditoria retributiva es evaluar los puestos de trabajo existentes en la empresa.

Metodología

El modelo utilizado para la valoración de puestos de trabajo se basa en el sistema de puntuación por factor. De esta forma analizamos cada puesto de trabajo, a partir de su descripción, previamente validada con la empresa.

A la hora de realizar la valoración de puestos de trabajo, hemos utilizado la herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo elaborada en el seno de una mesa técnica de diálogo social en la que han participado las organizaciones sindicales CCOO y UGT, y patronales CEOE y CEPYME, así como el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, contando con el asesoramiento de expertas y expertos independientes. La herramienta ha sido acordada en sus distintos apartados con las organizaciones sindicales y patronales, y elaborada de manera conjunta por los Departamentos ministeriales implicados.

Desarrollo

Se ha analizado la casuística de la empresa en función de la descripción de puestos existentes, el convenio colectivo al que está adscrito y las peculiaridades de la organización.

Como resultado de la valoración de puestos realizada han resultado seis agrupaciones de puestos que son las que se tendrán en cuenta para realizar la auditoría retributiva según las diferentes escalas que comprenden puestos de similar o igual valor.

5.3. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Introducción

Siguiendo con las indicaciones del Real Decreto 902/2020, que en su sección 1ª del capítulo III la empresa FASAD M.P. recoge la información relativa a Registro Retributivo del año 2021.

Tal como adelantamos en el apartado anterior, es uno de los instrumentos que propone el real decreto para validar la transparencia retributiva. Además, dado que la empresa debe incluir la auditoría retributiva en el plan de igualdad como se recoge en el art. 7.1 del mismo RD en dicho registro se reflejarán también las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa conforme a los resultados obtenidos en la valoración de puestos de trabajo según el art. 6 del RD 902/2020.

A tenor de lo dispuesto en el art. 7.2 del RD 902/2020 se determina que esta auditoría retributiva tendrá una vigencia de dos años, es decir, en diciembre de 2024 se realizará otra auditoría según se ha acordado en las acciones de mejora incluidas en el plan de igualdad.

Metodología

Hemos realizado el análisis de las diferencias retributivas con perspectiva de género, en función a las escalas que resultaron de la valoración de puestos de trabajo, y el tipo de retribución: salario base, complementos salariales y extrasalariales, todos ellos desglosados.

Para el correcto análisis de los datos, se han equiparado las retribuciones en el periodo objeto de estudio. De forma que todos ellos están normalizados en el periodo objeto de estudio.

Resultado

En base a la valoración de puestos realizada en FASAD M.P. han resultado cuatro agrupaciones de puestos de similar o igual valor, siendo comparados entre sí en la auditoría retributiva.

Desarrollo

Se ha analizado la media y mediana del salario efectivo y normalizado de 2022 del total de las personas que conforman la plantilla.

	Nº	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL	385	**35%**	**45%**	**37%**	**-2%**	**35%**
Hombre	60	5.205,11 €	1.235	**6.440**	475,45 €	**6.915,65 €**
Mujer	325	3.361,21 €	674	**4.035**	486,38 €	**4.521,61 €**

En primer lugar, en la **media de la retribución total efectiva** (sin normalizar ni anualizar) se observa que hay una diferencia en el total de retribución del 35% a favor de los hombres.

	Nº	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL	**385**	**32%**	**43%**	**35%**	**-13%**	**32%**
Hombre	60	1.029,42 €	175,35 €	**1.234**	10,80 €	**1.263,22 €**
Mujer	325	695,55 €	100,07 €	**803**	12,15 €	**852,87 €**

La diferencia en la **mediana de la retribución total efectiva** sería de un 32% a favor de los hombres por lo que vemos que está en la misma línea que la media de las retribuciones efectivas.

Los datos de las retribuciones efectivas no los consideramos comparables ya que hay personas con contratos inferiores a un año y con reducción de jornada. Por ello, centraremos el análisis de las retribuciones en los salarios equiparados, es decir, normalizados y anualizados para que sean datos comparables entre sí.

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	***385***	***834***	***13,6%***	***21%***	***15%***	***-45%***	***12%***
Hombre	60	113	*17.061,56 €*	*3.181,57 €*	***20.243,13 €***	*909,24 €*	*21.152,37 €*
Mujer	325	721	*14.749,60 €*	*2.508,19 €*	***17.257,80 €***	*1.322,27 €*	*18.580,07 €*

A nivel global la diferencia entre hombres y mujeres en la **media de las retribuciones equiparadas** en la empresa está en el 12% a favor de los hombres.

Según se establece en el art. 6 apartado b) del RD 902/2020 se deberá incluir una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento. Como vemos en el caso de FASAD M.P. no se observa una diferencia en el total que lo supere, pero de todas formas a continuación vamos a exponer los motivos de la diferencia salarial cuya causa adelantamos que no tiene relación con el sexo de las personas que conforman la empresa.

El análisis se ha realizado según las diferentes escalas, que han sido resultado de la valoración de puestos, y con todos los conceptos salariales desglosados.
En primer lugar, respecto a las diferencias en el promedio del salario base son del 13,6% a favor de los hombres.

A nivel global la diferencia en los complementos salariales es del 21% a favor de los hombres.

También se analizan los complementos extrasalariales (45% a favor de las mujeres a nivel global) pero no consideramos que las diferencias según hombres y mujeres sean significativas ya que son los que se perciben como consecuencia de la relación de trabajo pero que no retribuyen el trabajo efectivo realizado.

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	*385*	*834*	***6%***	***13%***	***10%***	***45%***	***7%***
Hombre	*60*	*113*	*15.454,45 €*	*2.512,88 €*	***18.908,89 €***	*42,23 €*	*19.261,02 €*
Mujer	*325*	*721*	*14.567,82 €*	*2.181,15 €*	***17.065,58 €***	*23,06 €*	*17.871,14 €*

La diferencia en la **mediana de las retribuciones totales equiparadas** es de un 7% a favor de los hombres, por lo que se observa que la tendencia es la misma que en la media, pero con un porcentaje menor.

5.4. BRECHA SALARIAL

Introducción

Siguiendo con las indicaciones del Real Decreto 902/2020, en su sección 2ª recoge la información relativa a la Auditoría Retributiva.

La auditoría tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Desarrollo

Puestos	% mujeres	Total retribución
ADMINISTRATIVO/A	67%	2%
TÉCNICO/A DE ÁREA/PROGRAMA	65%	-1%
AUX. ENFERMERIA	94%	1%
CUIDADOR/A	89%	0%
FISIOTERAPEUTA	67%	5%
TIS (Técnico Integración Social)	93%	5%
EDUCADOR/A	81%	-6%
DIRECTOR/A DE CENTRO/RECURSO	44%	28%
PSICÓLOGO/A	83%	-4%
COORDINADOR/A	67%	-28%
TECNICO/A RRLL	67%	-1%

Al analizar los puestos en los que hay presencia de mujeres y hombres se observan que las diferencias salariales más significativas se encuentran en el puesto de director/a de centro/recurso con un 28% a favor de las mujeres y en el de coordinador/a con un 28% a favor de los hombres, siendo la diferencia derivada tanto del salario base, como de los complementos salariales y extrasalariales, por las diferentes categorías que se encuentran en un mismo puesto de trabajo así como la antigüedad de las personas que están en cada uno de ellos.

En FASAD M.P. no se encuentran diferencias en función del nivel de estudios dado que los resultados son los mismos que en el global al corresponder directamente la formación con el puesto ocupado.

Tampoco se observan diferencias en materia salarial según la jornada, únicamente en los puestos de cuidador/a y de fisioterapeuta, siendo la diferencia mínima, solo un 5% y 4% a favor de las mujeres en ambos casos.

En cuanto al salario respecto a la antigüedad, no se observan diferencias relevantes en la retribución total de tener en cuenta sólo la antigüedad de 1 año o ampliarla al rango de 5 a 15 años.

5.5. CONCLUSIONES

Durante la vigencia del plan de igualdad la empresa FASAD M.P. continuará trabajando para evitar cualquier tipo de discriminación por sexo, ya sea de forma directa o indirecta.

Como hemos visto a lo largo del análisis en materia salarial no se observa una discriminación en este sentido y estando justificado en los casos apreciados. A modo de resumen, se puede determinar que:

- La estructura salarial de FASAD M.P. se basa en lo recogido en convenio colectivo.
- La plantilla está feminizada a nivel global y también en la mayoría de los puestos, principalmente en los de cuidador/a y auxiliar de enfermería (barrera externa) que además son los que más personas ocupan y donde los salarios según convenio son más bajos.
- La diferencia en las retribuciones totales a nivel global viene propiciada por lo comentado en el punto anterior así como por una mayor presencia de hombres en el nivel de dirección donde el salario según convenio es más elevado.

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad del FASAD M.P. contiene un conjunto ordenado de medidas y acciones que pretenden garantizar la plena igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar toda forma de discriminación tanto directa, como indirecta por razón de sexo.

El presente Plan ha sido diseñado para la totalidad de trabajadores y trabajadoras de la empresa, se ha realizado teniendo en cuenta la coherencia interna, y está abierto a

cambios que permitan adaptarse a cada casuística en particular que puedan surgir en las fases de evaluación y seguimiento.

El Plan parte de un compromiso de la Empresa que garantiza los recursos humanos, materiales y económicos para su implantación, seguimiento y evaluación.

El presente Plan de Igualdad persigue los siguientes objetivos de forma general:

- Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión empresarial.
- Hacer visible la situación de partida de la plantilla (hombres y mujeres) y detectar una posible segregación horizontal y/o vertical.
- Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta. Incluyendo, además, la prestación del trabajo habitual, a distancia o no.
- Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o a hombres.
- Formular recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

A continuación, se desarrollarán los objetivos generales y específicos de cada área de actuación en concreto, y se indicarán las medias de actuación con sus correspondientes indicadores. También quedarán contemplados los plazos, recursos y responsables de cada una de ellas.

Los objetivos Generales que FASAD M.P. abordará en este Plan de Igualdad son:

- Mantener la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.
- Comunicar, sensibilizar en materia de igualdad y difundir la cultura de empresa.

Los objetivos específicos que se abordarán:

- **Acceso al Empleo**: Garantizar la ausencia de criterios sexistas durante los procesos de selección, así como eliminar toda manifestación de discriminación en la selección.

- **Contratación**: Garantizar el acceso con igualdad de condiciones a la contratación.
- **Prevención de riesgos laborales**: Asegurar la perspectiva de género en las diferentes actuaciones y procedimientos de Prevención de riesgos laborales, así como difundir protocolos de actuación relevantes.
- **Comunicación-Lenguaje no sexista**: Difundir y comunicar entre la plantilla el Plan de Igualdad. Difusión interna y externa del compromiso de la compañía con la Igualdad de oportunidades. Fomentar el uso del lenguaje inclusivo en los procedimientos, comunicaciones internas y externas y entre la plantilla.
- **Retribución**: Asegurar la aplicación del principio de equidad retributiva, aplicando un criterio basado en la contribución de cada profesional a la compañía.
- **Promoción**: Garantizar la ausencia de criterios sexistas durante los procesos de Promoción Interna, especialmente los relacionados con maternidad, paternidad, asunción de obligaciones familiares, estado civil, origen, credo y condiciones laborales.
- **Formación**: Promover la igualdad de oportunidades en el acceso a los procesos formativos en todos los niveles de FASAD M.P.
- **Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo**: Establecer los mecanismos adecuados que aseguren una prevención, detección y actuación eficaz y objetiva en situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- **Conciliación y Corresponsabilidad**: Favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de todo el personal de FASAD M.P. mediante la eliminación de estereotipos en lo que respecta a los cuidados y responsabilidades familiares.
- **Violencia de Género**: Para elaborar un protocolo específico.

7. MEDIDAS CONCRETAS DE IGUALDAD, PLAZO DE EJECUCIÓN, PRIORIDADES E INDICADORES

Todas las medidas contenidas en el presente Plan tienen transcendencia en la consecución de la igualdad real y efectiva, y con ellas se da cobertura concreta a todos los contenidos propios de un Plan de Igualdad.

Todas ellas están formuladas de forma clara y directa, se han distribuido por ejes y van acompañadas de su plazo de ejecución y prioridad, así como de los indicadores de seguimiento y de las áreas responsables de su implementación y seguimiento.

Para llevar a cabo una correcta y adecuada implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad FASAD M.P. se compromete a poner a disposición todos y cada uno de los medios y materiales y personales de los que dispone y que resulten necesarios a tal fin. Téngase en cuenta que cada una de las medidas contenidas en el presente Plan incluye una referencia expresa al órgano responsable de su implantación[1] y posterior seguimiento y evaluación, mediante la identificación de los indicadores de cumplimiento.

Paralelamente, a fin de testar el cumplimiento de las medidas, el Plan contiene también una identificación de mecanismos de seguimiento y evaluación de su implementación, en los tiempos marcados en cada caso.

De todas formas, como se ha señalado en el apartado correspondiente, la comisión de revisión y seguimiento procederá a la elaboración de los informes oportunos, en las condiciones temporales.

[1] Las siglas que aparecen en el apartado de Responsable de cada medida se corresponden con los puestos del nuevo organigrama (2023) y son los siguientes:
CCSSG y Q: Coordinación de centros y sistemas de gestión y calidad.
SGT: Secretaría General Técnica.
RRHH: Recursos Humanos.

Área de actuación: General

OBJETIVO GENERAL

Avanzar en la integración de una cultura de igualdad en toda la organización, en la planificación en la gestión de los recursos humanos y en composición de los órganos de toma de decisiones y de participación de la plantilla.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Diseñar y llevar a cabo un plan de sensibilización y formación para incorporar la perspectiva de género en la organización.

2. Sensibilizar periódicamente a todo el personal para fomentar una cultura igualitaria a través de la difusión del Plan para la igualdad con especial atención a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como a la violencia contra las mujeres.

3. Promover la formación en materia de gestión de personal con perspectiva de género en todos los niveles de la organización.

Medidas	Indicadores	Responsables	Plazo/Prioridad
Recoger de forma sistemática todos los datos desagregados por sexo, determinando todos los ámbitos y programas en los que se va a efectuar dicha sistematización. Análisis posterior de los datos con perspectiva de género para determinar cómo influyen los roles asignados en las decisiones profesionales, de conciliación, carrera profesional, etc., así como las posibles discriminaciones que pudiera haber y así realizar cambios cuando se detecten brechas de desigualdad.	N. º y tipo de ámbitos y programas en los que se ha sistematizado la recogida de datos desagregados por sexo.	CCSSG y Q	Diciembre 2024/ Prioridad media
Publicar y difundir el plan de igualdad a toda la plantilla	Contenidos publicados	CCSSG y Q	Marzo 2024/Prioridad alta
Garantizar la estabilidad de puestos de trabajo con el fin de reducir la temporalidad mejorando las	Porcentaje de reducción de la temporalidad.	SGT y RRHH	Diciembre 2024/Prioridad media

condiciones de trabajo de las mujeres.	N.º de hombres y mujeres afectados		

Área de actuación: Selección de Personal

OBJETIVO GENERAL

Asegurar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, impulsando medidas que ayuden a disminuir o eliminar las posibles desigualdades existentes. Se pretende a través de políticas de personas realizar una adecuada gestión de la diversidad en el proceso de atracción del talento, evitando cualquier discriminación explícita y/o implícita.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Garantizar procesos de acceso y selección a la empresa que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa, tendente a eliminar la segregación horizontal y vertical presente, así como las herramientas y procedimiento utilizadas en el proceso.

2. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación fomentando el equilibrio, de mujeres y hombres, en el acceso al empleo y en la provisión de puestos.

3. Revisar con enfoque de género la clasificación profesional, los procesos de selección y la provisión depuestos de trabajo.

Medidas	Indicadores	Responsables	Plazo/Prioridad
Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia, que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Persona designada	CCSSG y Q	Aprobación del plan de igualdad/Prioridad alta
Formación en igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres a quienes integren los órganos de selección del personal, así como a los componentes del órgano que convoca y hacen el seguimiento de las bolsas de empleo.	Nº de cursos/temas impartidos a cada órgano de selección de personal y componentes del	CCSSG y Q	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad/Prioridad alta

	órgano que convoca y hace seguimiento de las bolsas de empleo. Nº de hombres y de mujeres participantes/ Nº de horas de cada curso		
Disponer de un sistema de recogida de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de acceso y selección para los diferentes niveles jerárquicos y puestos de trabajo (actualización de todos los datos del diagnóstico).	Nº personas desagregada por sexo preseleccionadas y contratadas para su traslado a la comisión de Seguimiento	SGT y RRHH	Diciembre 2025/Prioridad media
Revisar con perspectiva de género los criterios establecidos para la asignación de los puestos de trabajo, principalmente puestos directivos y de alta responsabilidad o según departamento.	Informe realizado de revisión y compartido con la comisión de igualdad	SGT y RRHH	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad/Prioridad alta
Incorporar la fecha de solicitud de la cobertura del puesto de trabajo para dar opción a la elección de candidatos/as entre las ofertas que hayan entrado el mismo día.	Documento	SGT y RRHH	Marzo 2024/Prioridad alta
Analizar el llamamiento en la bolsa para evitar discriminaciones por sexo.	Documento	SGT y RRHH	Diciembre 2024/Prioridad alta

Área de actuación: Clasificación Profesional

OBJETIVO GENERAL

Garantizar que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cobo en realidad sean equivalente.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.Revisar desde la perspectiva de género el Manuel de Puestos donde, por cada categoría profesional, se describen exhaustivamente las tareas a desarrollar y las características que debe tener el/la candidato/a.

2. Realizar una evaluación de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.

Medidas	Indicadores	Responsables	Plazo/Prioridad
Revisión de la Relación de Puestos de trabajo.	Actualización de la nueva Relación de Puestos de trabajo (Relación Nominal de Puestos de Trabajo)	SGT y RRHH	Diciembre 2024/Prioridad alta
Difusión de la nueva Relación de Puestos de trabajo. al personal responsable de la selección y dirección de los centros de trabajo.	Publicación de la nueva Relación de Puestos de trabajo actualizada.	SGT y RRHH	Diciembre 2024/Prioridad alta

Área de actuación: Formación

OBJETIVO GENERAL

Promover la participación del personal en el cambio cultural hacia la igualdad y en la implantación de las medidas del Plan para la igualdad, mediante la formación, información, y sensibilización.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Crear una cultura de empresa basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas con perspectiva de género.
2. Introducir la perspectiva de género en el Plan de Formación de la empresa.
3. Mejorar y avanzar en la transparencia e implantación de las medidas del plan de igualdad.

Medidas	Indicadores	Responsables	Plazo/Prioridad
Incorporar la perspectiva de género en todos los planes de formación que se imparten	N.º de planes	CCSSG y Q	Diciembre 2024/Prioridad alta
Programar cursos y seminarios en materia de igualdad de oportunidades y contra la violencia de género dentro del Plan de Formación	N.º de cursos y seminarios N.º de participantes por sexo	CCSSG y Q	En los sucesivos planes de formación/Prioridad alta
Incorporar al Plan de formación módulos específicos de enfoque de género y su transversalización en acciones formativas.	N. º y tipo de acciones formativas en las que se han incluido módulos específicos.	CCSSG y Q	En los sucesivos planes de formación/Prioridad alta
Inclusión de indicadores en las solicitudes de cursos de formación, así como en la adjudicación de estos, para detectar desigualdades.	N. º y tipo de los indicadores incluidos en las solicitudes de cursos de formación y en la adjudicación incorporados.	CCSSG y Q	En el próximo y siguientes planes de formación/Prioridad alta
Estudio anual del impacto de género en las acciones formativas del personal	Documento-estudio	CCSSG y Q	Diciembre 2024/Prioridad alta

por escalas, por competencias funcionales y por tipo de acción formativa. También se recogerá el número de solicitudes presentadas y las aprobadas.			
Organización de acciones formativas que fomenten el conocimiento y sensibilización sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y lucha frente a la violencia de género.	N. ° y tipo de acciones formativas. N.° de participantes por sexo	CCSSG y Q	En los sucesivos planes de formación/Prioridad alta
Se garantizará que los materiales didácticos utilizados en los cursos no tengan contenidos sexistas, ni refuercen estereotipos. Se empleará lenguaje inclusivo.	Documentos	CCSSG y Q	En los sucesivos planes de formación/Prioridad alta
Sistematizar la inclusión de la variable sexo en todas en las bases de datos de gestión de la formación.	Documentos	CCSSG y Q	Diciembre 2024/Prioridad alta
Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el Plan de Igualdad y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Esta campaña se revisará y ejecutará en años sucesivos en colaboración con la comisión de igualdad.	N° de personas informadas/ n° de personas de la plantilla.	CCSSG y Q	En los sucesivos planes de formación/Prioridad alta
Desarrollar un itinerario, para formar y sensibilizar sobre igualdad de oportunidades y no discriminación a: • Personas que tengan responsabilidades en la gestión de equipos. Se trabajará también el manual propuesto en la medida de selección* • El departamento de rrhh. • Personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página	Itinerario realizado y aplicado	CCSSG y Q	En los sucesivos planes de formación/Prioridad alta

web, relaciones con prensa, etc.). • Persona responsable de la Salud Laboral (PRL con perspectiva de género • Plan específico al personal de Dirección. • Aquellos dptos. que lo requieran			
Facilitar que todas las formaciones se puedan realizar o se realicen en horarios compatibles con la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.	Formaciones y sus horarios	CCSSG y Q	En los sucesivos planes de formación/Prioridad alta
Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de género.	Materiales formativos revisados y presentado informe a la comisión de igualdad	CCSSG y Q	En los sucesivos planes de formación/Prioridad alta
Realizar formación de desarrollo profesional para impulsar la promoción de las trabajadoras a puestos de responsabilidad.	Formación realizada	CCSSG y Q	En los sucesivos planes de formación/Prioridad alta
Desagregar todos los datos por sexo, es decir, las acciones formativas, el número de horas, etc. Y si han sido presenciales u online.	Documento-estudio	CCSSG y Q	En los sucesivos planes de formación/Prioridad alta

Área de actuación: Promoción Profesional			
OBJETIVO GENERAL			
Asegurar la igualdad en las condiciones de trabajo y en la carrera profesional, así como promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad y de mayor relevancia.			
OBJETIVOS ESPECÍFICOS			
1. Garantizar la no discriminación en los procesos de promoción profesional. 2. Identificar los estereotipos y roles asociados a las distintas categorías profesionales y definir las pautas para erradicarlos, introduciendo la perspectiva de género.			
Medidas	**Indicadores**	**Responsables**	**Plazo/Prioridad**
Garantizar la estabilidad de puestos de trabajo con el fin de reducir la temporalidad mejorando las condiciones de trabajo de las mujeres.	Porcentaje de reducción de la temporalidad. N° de hombres y mujeres afectados.	CCSSG y Q	Diciembre 2024/Prioridad alta
Se comunicará al comité de empresa y se publicarán las vacantes y promociones a través del tablón de anuncios e intranet y, de tal forma que sólo saldrá concurso público cuando no hubiera perfiles en la organización con la titulación requerida.	Documento de la publicación y canal utilizado	CCSSG y Q	A la publicación del plan de igualdad/Prioridad alta

Área de actuación: Corresponsabilidad

OBJETIVO GENERAL

Facilitar la conciliación corresponsable de todo el personal, reduciendo las desigualdades y desequilibrios en esta materia.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.Garantizar las medidas de conciliación, en todas las organizaciones, desde el enfoque de género.
2.Mejorar y aumentar las medidas de conciliación vigentes.
3. Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

Medidas	Indicadores	Responsables	Plazo/Prioridad
Programar campañas de información y sensibilización que promuevan la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.	Número de campañas propuestas y efectuadas.	CCSSG y Q	Diciembre 2024/Prioridad alta
Realizar una Guía que recoja toda la normativa actualizada con las medidas de conciliación efectuadas en la empresa.	Creación del documento y entrega a todos/as los/las trabajadores/as.	CCSSG y Q	Primer semestre de 2024/Prioridad alta
Realizar un cuestionario a la plantilla respecto las medidas de conciliación personal, laboral y familiar.	Cuestionario-Informe de resultados	CCSSG y Q	Diciembre 2024/Prioridad media
Elaboración de un documento con criterios unificados, sobre la concesión de los permisos de conciliación, y documentación exigida para su comprobación. Informe anual sobre las solicitudes aceptadas y denegadas.	Elaboración del documento con los registros correspondientes.	SGT y RRHH	Primer semestre de 2024/Prioridad alta
Registro de las solicitudes de conciliación solicitadas, acordadas y denegadas.	Documento de registro.	SGT y RRHH	Durante la vigencia del plan de igualdad/Prioridad alta

En las excedencias por cuidado de familiar se amplía el tiempo de reserva del puesto de trabajo hasta dos años en el caso de familiar de primer grado de consanguineidad y familia numerosa.	Documento	SGT y RRHH	Durante la vigencia del plan de igualdad/Prioridad alta
Se implementará el teletrabajo siguiendo las directrices establecidas por el Principado de Asturias.	Documento	SGT y RRHH	Diciembre 2024/Prioridad Alta

Área de actuación: Retribuciones

OBJETIVO GENERAL

Analizar y corregir las diferencias retributivas entre mujeres y hombres dentro de la empresa. Estudiar los factores que afectan a la brecha salarial de género para poder proponer medidas correctoras.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.1 Estudiar como la falta de perspectiva de género en la valoración de los puestos de trabajo tiene un impacto retributivo.

1.2 Diseñar e implementar las herramientas de gestión que permitan analizar los datos desagregados por sexos en materia de retribuciones.

Medidas	Indicadores	Responsables	Plazo
Realizar un análisis sobre el impacto de las medidas de conciliación sobre las retribuciones.	Realización del estudio y del documento.	SGT y RRHH	Diciembre 2025/Prioridad media
Garantizar que las herramientas de gestión permitan la explotación de datos desagregados por sexos en materia de retribuciones.	Número y tipo de herramientas de gestión que permiten la desagregación.	SGT y RRHH	Diciembre 2025/Prioridad alta
Realizar nueva valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género para detectar y corregir en su caso posibles desigualdades retributivas, según puesto, derivada de una valoración discriminatoria de las responsabilidades y características del trabajo desarrollado y/o funciones.	Realización del documento de valoración.	SGT y RRHH	Diciembre 2025/Prioridad media
Realizar una auditoría retributiva con el fin de realizar un análisis comparativo de las retribuciones desagregadas por sexos, por clasificación profesional y por trabajos de igual valor, incluyendo el salario base, los complementos salariales y extrasalariales, así como las pagas extraordinarias.	Realización del documento de auditoría.	SGT y RRHH	Diciembre de 2025/Prioridad media

Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

OBJETIVO GENERAL

Prevenir la discriminación laboral por acoso derivado por cualquier causa, primando el respeto a la dignidad de la persona y prohibiendo todo tipo de situaciones de violencia, sancionando con contundencia las mismas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Prevenir la discriminación laboral por acoso por cualquier causa y establecer el necesario procedimiento de actuación para estos casos.
2. Actuar de forma adecuada y solidaria ante estos comportamientos o situaciones, planteando a las víctimas las correspondientes soluciones o sanciones y asesorando sobre todos los procedimientos y todas las situaciones posibles.

Medidas	Indicadores	Responsables	Plazo/Prioridad
Difundir el protocolo y facilitar oportunidades de información para todos sus miembros y, en especial al equipo directivo y mandos intermedios, para contribuir a crear una mayor conciencia sobre este tema y el conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona.	Protocolo elaborado + Nº de personas informadas sobre el total de personas en plantilla.	CCSSG y Q	A la publicación del Plan de Igualdad/Prioridad alta
Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de cursos de formación a mandos realizados.	CCSSG y Q	En los sucesivos planes de formación/Prioridad alta
Informar a la Comisión de Igualdad del Plan de igualdad, de los casos y tipología de acoso, los procesos de actuación iniciados, las denuncias archivadas, los casos resueltos y las medidas cautelares y sancionadoras impuestas, siempre guardando la más estricta confidencialidad.	Informe presentado.	CCSSG y Q	En las reuniones de la comisión de seguimiento/Prioridad media
Incluir en la formación sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de personas formadas sobre el total	CCSSG y Q	Diciembre 2024/Prioridad media

	de personas en plantilla.		
Articular y dar a conocer las diferentes vías de resolución de estas situaciones dentro de la empresa.	Nº de personas informadas sobre el total de personas en plantilla.	CCSSG y Q	A la publicación del Plan de Igualdad/Prioridad alta
Garantizar que todas las quejas y denuncias se tratarán rigurosamente y se tramitarán de forma justa, rápida y con confidencialidad.	Nº de personas informadas sobre el total de personas en plantilla.	CCSSG y Q	Marzo 2024/Prioridad alta

Área de actuación: Comunicación

OBJETIVO GENERAL

Unificar criterios en el uso de lenguaje en términos de igualdad, asegurando que las comunicaciones internas y externas favorezcan una representación equilibrada de géneros.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres, así como garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.
2. Difundir el protocolo de actuación en el caso de acoso. Elaborar y difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Medidas	Indicadores	Responsables	Plazo/Prioridad
Revisar y corregir, si fuera necesario, el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas para asegurar su neutralidad respecto al género (páginas web, folleros, memorias, catálogos...), para que no contengan términos, imágenes o estereotipos sexistas.	Chequeo a una muestra de comunicados, mensajes, correos electrónicos, página web, folletos publicitarios, etc.	CCSSG y Q	Diciembre 2024/Prioridad alta
Asegurarse que la información sobre igualdad llega a toda la plantilla.	Chequeo a comunicados, mensajes, etc. Actitud del personal y compañerismo.	CCSSG y Q	Diciembre 2024/Prioridad alta
Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, a través de los tablones de anuncios o vía online (plataforma de empresa, correo electrónico...).	Sección dedicada a la igualdad establecida en los diferentes canales de comunicación.	CCSSG y Q	Diciembre 2024/Prioridad alta
Publicar en la página web el plan de igualdad.	Política de igualdad en web.	CCSSG y Q	Marzo 2024/Prioridad alta

Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades instándoles a que compartan dichos principios.	Número de empresas colaboradoras informadas/ Número de empresas colaboradoras existentes.	CCSSG y Q	Diciembre 2025/Prioridad baja
Difundir la existencia, dentro de la empresa, de la persona responsable de igualdad y sus funciones, facilitando un contacto a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con la igualdad de oportunidades y con el plan de igualdad, comprometiéndose a darles solución.	Comunicación realizada. Dirección de correo electrónico y teléfono difundido. Sugerencias recibidas.	CCSSG y Q	Marzo 2024/Prioridad media
Publicación en la intranet noticias de sensibilización para promover la igualdad tanto dentro de la organización como fuera (medida orientada a romper la barrera externa que hace que puestos de cuidados sean mayoritariamente ocupados por mujeres).	Comunicaciones realizadas.	CCSSG y Q	Diciembre 2024/Prioridad alta
Revisión de los cuestionarios de autoevaluación de PRL para adaptarlos con lenguaje inclusivo.	Cuestionarios autoevaluación PRL	CCSSG y Q	Diciembre 2024/Prioridad media

Área de actuación: Salud laboral			
OBJETIVO GENERAL			
Sensibilizar a la organización en una cultura de prevención del riesgo.			
OBJETIVOS ESPECÍFICOS			
1. Sensibilizar a la empresa y a la organización en materia preventiva.			
Medidas	**Indicadores**	**Responsables**	**Plazo/Prioridad**
Realizar una Evaluación de Riesgos con perspectiva de género, analizando actividad real de trabajo, comprobando si los hombres y mujeres que trabajan en un mismo puesto desarrollan las mismas tareas y de la misma manera.	Documento del protocolo	CCSSG y Q	Diciembre 2024/Prioridad alta
La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de genero ni atente contra la dignidad de la persona	Documento del protocolo	CCSSG y Q	Diciembre 2024/Prioridad alta
Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por puesto de trabajo conforme nos indique la mutua	Documento del protocolo	CCSSG y Q	Anual/Prioridad alta
Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural que aporte el Servicio de Prevención Ajeno.	Documento del protocolo	CCSSG y Q	Marzo 2024/Prioridad alta

Área de actuación: Violencia de género

OBJETIVO GENERAL
Sensibilizar a la organización en una cultura inclusiva y apoyar a las víctimas de violencia de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS
1. Sensibilizar a la empresa y a la organización con la violencia de género. 2. Aplicar medidas que faciliten la situación laboral y social de las víctimas.

Medidas	Indicadores	Responsables	Plazo
Elaboración de protocolo de protección a las víctimas de violencia de género que facilite su situación laboral y social.	Documento del protocolo	CCSSG y Q	Diciembre 2024/Prioridad alta

8. IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS

Para llevar a cabo una correcta y adecuada implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad, la empresa FASAD M.P. se compromete a poner a disposición todos y cada uno de los medios materiales y personales de los que dispone y que resulten necesarios a tal fin.

Asimismo, se emplearán recursos personales para incorporar la igualdad como uno de los valores y pilares principales de la empresa, haciendo especial hincapié en el impulso de la igualdad de género y la no discriminación.

9. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

En el apartado 7 se indican los plazos de cada una de las medidas, teniendo en cuenta que cuando indicamos "Durante la vigencia del plan de igualdad" es porque la medida tendrá que estar presente en todo ese tiempo y que se evaluarán según los indicadores descritos al menos dos veces durante la vigencia del plan (a los dos años del inicio y al final de su vigencia). Además, a continuación se muestra un calendario de actuaciones de cada una de las medidas por trimestres durante los cuatro años de vigencia del plan de igualdad.

Como expondremos con más detalle en el apartado siguiente, se emitirán informes de seguimiento de forma periódica conforme a lo dispuesto en el calendario de actuaciones. Dichos informes incluirán al menos una evaluación intermedia (a los dos años de vigencia del plan) y otra al final siguiendo lo establecido en el art.9.6 del RD 901/2020.

La responsabilidad de estos informes recae en la comisión de seguimiento a partir de la información facilitada por los responsables de cada medida según los indicadores de responsabilidad contenidos en el Plan de Igualdad.[2]

GENERAL	PERIODOS																
	2023	2024				2025				2026				2027			
	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Recoger de forma sistemática todos los datos desagregados por sexo, determinando todos los ámbitos y programas en los que se va a efectuar dicha sistematización.																	
Publicar y difundir el plan de igualdad a toda la plantilla.																	
Garantizar la estabilidad de puestos de trabajo con el fin de reducir la temporalidad mejorando las condiciones de trabajo de las mujeres.																	

[2] Dentro del cuarto trimestre de 2023 solo se incluye el mes de diciembre que es la fecha en la que se aprobó el plan de igualdad.

SELECCIÓN DE PERSONAL	PERIODOS																
	2023	2024				2025				2026				2027			
	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia.																	
Formación en igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres a quienes integren los órganos de selección del personal, así como a los componentes del órgano que convoca y hacen el seguimiento de las bolsas de empleo.																	
Disponer de un sistema de recogida de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de acceso y selección para los diferentes niveles jerárquicos y puestos de trabajo (actualización de todos los datos del diagnóstico).																	
Revisar con perspectiva de género los criterios establecidos para la asignación de los puestos de trabajo, principalmente puestos directivos y de alta responsabilidad o según departamento.																	
Incorporar la fecha de solicitud de la cobertura del puesto de trabajo para dar opción a la elección de candidatos/as entre las ofertas que hayan entrado el mismo día.																	
Analizar el llamamiento en la bolsa para evitar discriminaciones por sexo.																	

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	PERIODOS																
	2023	2024				2025				2026				2027			
	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Revisión de la Relación de Puestos de trabajo.																	
Difusión de la nueva Relación de Puestos de trabajo. al personal responsable de la selección y dirección de los centros de trabajo.																	

FORMACIÓN	PERIODOS																
	2023	2024				2025				2026				2027			
	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Incorporar la perspectiva de género en todos los planes de formación que se imparten.																	
Programar cursos y seminarios en materia de igualdad de oportunidades y contra la violencia de género dentro del Plan de Formación																	
Incorporar al Plan de formación módulos específicos de enfoque de género y su transversalización en acciones formativas.																	
Inclusión de indicadores en las solicitudes de cursos de formación, así como en la adjudicación de estos, para detectar desigualdades.																	
Estudio anual del impacto de género en las acciones formativas del personal por escalas, por competencias funcionales y por tipo de acción formativa. También se recogerá el número de solicitudes presentadas y las aprobadas.																	
Organización de acciones formativas que fomenten el conocimiento y sensibilización sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y lucha frente a la violencia de género.																	
Se garantizará que los materiales didácticos utilizados en los cursos no tengan contenidos sexistas, ni refuercen estereotipos. Se empleará lenguaje inclusivo.																	
Sistematizar la inclusión de la variable sexo en todas en las bases de datos de gestión de la formación.																	
Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el Plan de Igualdad y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Esta campaña se revisará y ejecutará en años sucesivos en colaboración con la comisión de igualdad.																	
Desarrollar un itinerario, para formar y sensibilizar sobre igualdad de oportunidades y no discriminación a: • Personas que tengan responsabilidades en la gestión de equipos. Se trabajará también el manual propuesto en la medida de selección* • El departamento de rrhh. • Personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.). • Persona responsable de la Salud Laboral (PRL con perspectiva de género • Plan específico al personal de Dirección. • Aquellos dptos. que lo requieran																	

Facilitar que todas las formaciones se puedan realizar o se realicen en horarios compatibles con la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.																	
Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de género.																	
Realizar formación de desarrollo profesional para impulsar la promoción de las trabajadoras a puestos de responsabilidad.																	
Desagregar todos los datos por sexo, es decir, las acciones formativas, el número de horas, etc. Y si han sido presenciales u online.																	

PROMOCIÓN PROFESIONAL	PERIODOS																
	2023	2024				2025				2026				2027			
	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Garantizar la estabilidad de puestos de trabajo con el fin de reducir la temporalidad mejorando las condiciones de trabajo de las mujeres.																	
Se comunicará al comité de empresa y se publicarán las vacantes y promociones a través del tablón de anuncios e intranet y, de tal forma que sólo saldrá concurso público cuando no hubiera perfiles en la organización con la titulación requerida.																	

CORRESPONSABILIDAD	PERIODOS																
	2023	2024				2025				2026				2027			
	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Programar campañas de información y sensibilización que promuevan la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.																	
Realizar una Guía que recoja toda la normativa actualizada con las medidas de conciliación efectuadas en la empresa.																	
Realizar un cuestionario a la plantilla respecto las medidas de conciliación personal, laboral y familiar.																	
Elaboración de un documento con criterios unificados, sobre la concesión de los permisos de conciliación, y documentación exigida para su																	

comprobación. Informe anual sobre las solicitudes aceptadas y denegadas.																	
Registro de las solicitudes de conciliación solicitadas, acordadas y denegadas.																	
En las excedencias por cuidado de familiar se amplía el tiempo de reserva del puesto de trabajo hasta dos años en el caso de familiar de primer grado de consanguineidad.																	
Se implementará el teletrabajo siguiendo las directrices establecidas por el Principado de Asturias.																	

RETRIBUCIONES	PERIODOS																
	2023	2024				2025				2026				2027			
	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Realizar un análisis sobre el impacto de las medidas de conciliación sobre las retribuciones.																	
Garantizar que las herramientas de gestión permitan la explotación de datos desagregados por sexos en materia de retribuciones.																	
Realizar nueva valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género para detectar y corregir en su caso posibles desigualdades retributivas, según puesto, derivada de una valoración discriminatoria de las responsabilidades y características del trabajo desarrollado y/o funciones.																	
Realizar una auditoría retributiva con el fin de realizar un análisis comparativo de las retribuciones desagregadas por sexos, por clasificación profesional y por trabajos de igual valor, incluyendo el salario base, los complementos salariales y extrasalariales, así como las pagas extraordinarias.																	

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	PERIODOS																
	2023	2024				2025				2026				2027			
	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Difundir el protocolo y facilitar oportunidades de información para todos sus miembros y, en especial al equipo directivo y mandos intermedios, para contribuir a crear una mayor conciencia sobre este tema y el conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona.																	
Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.																	
Informar a la Comisión de Igualdad del Plan de igualdad, de los casos y tipología de acoso, los procesos de actuación iniciados, las denuncias archivadas, los casos resueltos y las medidas cautelares y sancionadoras impuestas, siempre guardando la más estricta confidencialidad.																	
Incluir en la formación sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.																	
Articular y dar a conocer las diferentes vías de resolución de estas situaciones dentro de la empresa.																	
Garantizar que todas las quejas y denuncias se tratarán rigurosamente y se tramitarán de forma justa, rápida y con confidencialidad.																	

COMUNICACIÓN	PERIODOS																
	2023	2024				2025				2026				2027			
	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Revisar y corregir, si fuera necesario, el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas para asegurar su neutralidad respecto al género (páginas web, folleros, memorias, catálogos...), para que no contengan términos, imágenes o estereotipos sexistas.																	
Asegurarse que la información sobre igualdad llega a toda la plantilla.																	
Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, a través de los tablones de anuncios o vía online (plataforma de empresa, correo electrónico...).																	
Mostrar en la página web el plan de igualdad.																	
Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades instándoles a que compartan dichos principios.																	
Difundir la existencia, dentro de la empresa, de la persona responsable de igualdad y sus funciones, facilitando un contacto a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con la igualdad de oportunidades y con el plan de igualdad, comprometiéndose a darles solución.																	
Publicación en la intranet noticias de sensibilización para promover la igualdad tanto dentro de la organización como fuera (medida orientada a romper la barrera externa que hace que puestos de cuidados sean mayoritariamente ocupados por mujeres).																	
Revisión de los cuestionarios de autoevaluación de PRL para adaptarlos con lenguaje inclusivo.																	

SALUD LABORAL	PERIODOS																
	2023	2024				2025				2026				2027			
	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Realizar una Evaluación de Riesgos con perspectiva de género, analizando actividad real de trabajo, comprobando si los hombres y mujeres que trabajan en un mismo puesto desarrollan las mismas tareas y de la misma manera.																	
La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de genero ni atente contra la dignidad de la persona																	
Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por puesto de trabajo conforme nos indique la mutua																	
Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural que aporte el Servicio de Prevención Ajeno.																	

VIOLENCIA DE GÉNERO	PERIODOS																
	2023	2024				2025				2026				2027			
	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elaboración de protocolo de protección a las víctimas de violencia de género que facilite su situación laboral y social.																	

10. SISTEMAS DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad tienen como objetivo analizar el desarrollo del plan y la implantación de las medidas previstas, con el objetivo que la comisión de seguimiento y evaluación emita una valoración crítica que permita tomar decisiones de cara al futuro.

Se realizará de forma periódica conforme a lo dispuesto en el calendario de actuaciones, mediante la emisión de informes de seguimiento. Dichos informes incluirán al menos una evaluación intermedia (a los dos años de vigencia del plan) y otra al final sin perjuicio de que las medidas del Plan de Igualdad puedan revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

La responsabilidad de elaborar estos informes recae en FASAD.

De dichos informes se dará traslado a la comisión de seguimiento del plan, encargada de su evaluación, así como, en su caso, de proceder a su revisión (en el sentido de actualización) o reforma a la luz de los datos que arrojen los instrumentos de seguimiento y control.

La comisión se reunirá semestralmente durante el primer año de vigencia del plan para la actualización o en su caso revisión de las medidas del plan de la igualdad tras la recepción de los señalados informes de seguimiento cuando procedan. Ello sin perjuicio de la posibilidad de reunirse en más ocasiones si la evolución del plan o la aparición de nuevas necesidades así lo aconsejan. En tal caso, la comisión podrá reunirse a solicitud o propuesta de la empresa o de los sindicatos y, al menos, una vez al año a partir del segundo año de vigencia del plan. En este último caso, bastará con que así lo solicite razonadamente.

Dicha comisión de seguimiento queda constituida del modo que sigue:

En la parte de la representación de la empresa:

- D. Gonzalo González Espina - Director Gerente
- D. Manuel García Fraile – Director Económico
- Dª. Blanca Rosa Rodríguez Suárez - Coordinadora

En la parte de la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- Dª. Esther Suárez Alonso, por parte de CC.OO
- Dª. Noelia Alvarez Pérez, por parte de UGT
- Dª. Mónica Mediero González, por parte de CC.OO

Si por razones justificadas alguna de las personas anteriormente señaladas hubiera de cesar en su condición de miembro de la comisión, esta circunstancia se comunicará a los restantes miembros, procediendo a su sustitución por otra persona designada por empresa o por el sindicato correspondiente, según el caso.

11. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN

La Comisión de evaluación y seguimiento tendrá la responsabilidad de realizar la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad. Esta Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad estará compuesta:

En la parte de la representación de la empresa:

- D. Gonzalo González Espina - Director Gerente
- D. Manuel García Fraile – Director Económico
- Dª. Blanca Rosa Rodríguez Suárez – Coordinadora

En la parte de la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- Dª. Esther Suárez Alonso, por parte de CC.OO
- Dª. Noelia Alvarez Pérez, por parte de UGT
- Dª. Mónica Mediero González, por parte de CC.OO

El objetivo general de la Comisión de evaluación y seguimiento consistirá en velar por la aplicación y evaluación del plan de igualdad. Entre sus funciones, cabe resaltar:

- Dinamizar y llevar un control de la puesta en marcha de las medidas.
- Supervisar la implantación del plan.
- Recabar la información sobre los indicadores del plan.
- Informe anual o bianual sobre la puesta en marcha de las acciones, los resultados obtenidos y análisis del impacto de cada acción.

Para el cumplimiento de estas funciones que le son propias la empresa se compromete a facilitar a la Comisión de evaluación y seguimiento, los medios necesarios, en especial:

a) Lugar adecuado para celebrar las reuniones.

b) Recursos materiales precisos para ellas.

Esta comisión de seguimiento se reunirá al mes de la publicación del plan de igualdad para determinar su funcionamiento, realizando en ese momento el reglamento por el que se regirá la misma e impulsando el plan de igualdad.

12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se han establecido en el apartado de calendario de manera específica y coherente con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, el plan de igualdad deberá revisarse según lo establece el RD 901/2020 en su artículo 9, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación, es decir, en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida así como de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad (art. 9.4 y 9.6 del RD 901/2020).

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Además, teniendo en cuenta que el Plan de Igualdad es un documento flexible con un fin, y que consta de: medidas, indicadores, responsables, y plazos; todo lo dispuesto en este documento podrá ser modificado por decisión de la Comisión de Igualdad en caso de:

a) Detectar errores en el entendimiento o la implantación de la medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de la misma.

b) No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
c) Que la empresa elimine el puesto designado como responsable de una medida, y sea necesario buscar otro que pueda suplir las mismas competencias.
d) Que se detecte que el período establecido es insuficiente o, por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente.

Para dichos cambios, se convocará una reunión para el debate y se seguirá el procedimiento de votaciones recogido en el reglamento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la empresa. En caso de realizarlas modificaciones solicitadas, se deberá realizar una difusión a toda la plantilla para que sean conocedores/as.

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de mejora de los mismos.

En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

En el caso de desacuerdo se incluye también el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación en base al art. 8.2 k) del RD 901/2020. A estos efectos, en el caso de no llegar a un acuerdo, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad recurrirá al SASEC (Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos).

ANEXO I. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA

El presente Plan será objeto de inscripción en registro público como plan acordado entre la empresa FASAD M.P. y la representación sindical de los empleados y empleadas.

Con tal inscripción en el registro se permitirá el acceso público a su contenido, a fin de que todas las personas que puedan estar interesadas conozcan su argumento. Además, la empresa realizará sesiones informativas para dar a conocer el Plan de Igualdad entre la plantilla.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y EL ACOSO POR LA ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO, EN LA FUNDACIÓN ASTURIANA DE ATENCIÓN Y PROTECCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDADES Y/O DEPENDENCIAS P.M. (en adelante Fundación FASAD)

ÍNDICE

1.COMPROMISO DE FUNDACIÓN FASAD EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

2.CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

2.1. La tutela preventiva frente al acoso

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

2.1.2.3. Definición y conductas constitutivas de acoso por la condición sexual o identidad de género

2.2. El procedimiento de actuación

2.2.1. Determinación de la comisión instructora

2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja, denuncia

2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal

2.2.4. El expediente informativo o procedimiento formal

2.2.5. La resolución del expediente de acoso

2.2.6. Seguimiento

3.DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

4.MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

1. COMPROMISO DE LA FUNDACIÓN FASAD EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, la Fundación Fasad, manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, la Fundación Fasad, quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todas las personas trabajadoras que prestan servicios en la Fundación, sean personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, la Fundación Fasad, asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a todas las personas trabajadoras de la Fundación Fasad, colaboradores/as y proveedores. **Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.**

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, la Fundación Fasad, no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a **la empresa competente** al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso si procede, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

b) en los lugares la persona trabajadora, toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);

e) en el alojamiento, si a lugar, proporcionado por la Fundación Fasad;

f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, La Fundación Fasad, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la entidad, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso. La finalidad última de este protocolo es promover un entorno laboral que prevenga el acoso sexual y garantice la seguridad de todo el personal.

En Oviedo, a 13 de junio de 2023

Fdo.: Don. Gonzalo González Espina

Director- Gerente de la Fundación FASAD

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la Fundación Fasad, implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.

2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, FASAD implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por la orientación sexual e identidad de género, que ha sido negociado y acordado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso, comprometiéndose a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.

- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.

- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.

- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso es necesario que todas y cada una de las personas que integran nuestra organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.

- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.

- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

El diseño e implantación del «Protocolo de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo» implica el desarrollo de las siguientes medidas:

- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

- Realización de campañas informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y del acoso por la orientación sexual e identidad de género, a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.

- Designación de una persona, con conocimientos y habilidades para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.

- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el desarrollo e implantación de estas medidas se contará con la participación y colaboración de la Comisión de Evaluación y Seguimiento de Igualdad de la Empresa.

El presente protocolo será de aplicación a cualquier miembro de la organización, con independencia de su relación con la misma (personal laboral, personal voluntario, miembros del Patronato, Juntas, asociaciones, etc....). Siendo extensivos los principios que rigen este protocolo en todas las actuaciones de FASAD sus proyectos y sus relaciones con los socios locales, contrapartes y población beneficiaria.

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo, o identidad de género.

La Fundación Fasad, formaliza la siguiente declaración de principios, al objeto de subrayar cómo deben ser las relaciones entre las personas trabajadoras de la entidad y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual, que pueda manifestarse en la Fundación Fasad.

La Fundación Fasad, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por la orientación sexual de las personas, en la organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo u orientación sexual.

En el ámbito de la Fundación Fasad, no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual, ni por razón de sexo o contra la identidad sexual, en

cualquiera de sus manifestaciones. La entidad sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todas las personas trabajadoras de la organización, tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos la Fundación Fasad, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o acosado, o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual, por razón de sexo o contra la orientación sexual o identidad de género, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja, denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por la orientación sexual, la Fundación Fasad sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contra la libertad de orientación sexual

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Constituye acoso sexual "cualquier comportamiento", aunque el comportamiento no se haya producido de manera reiterada ni sistemática. Si bien existen diferentes definiciones de acoso sexual, se pueden concretar los siguientes elementos clave:

- Es un comportamiento no deseado o no querido por la persona que lo recibe.

- Es un comportamiento de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales, que abarcan desde acciones aparentemente inocuas hasta acciones graves que constituyen un delito penal.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

• Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;

• Flirteos ofensivos;

• Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;

• Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados;

• Bromas o comentarios de carácter sexual;

• Difundir rumores, preguntar o explicar cuestiones sobre la vida y las preferencias sexuales;

• Hacer demandas de favores sexuales

• Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.

• Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

Conductas no verbales:

• Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos;

• Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

• Miradas lascivas;

• Gestos obscenos;

• Grabación, difusión o publicación de información, vídeos y/o imágenes relacionadas con la vida sexual de las personas a través de medios digitales;

Comportamientos Físicos:

• Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

• Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas de forma innecesaria;

• Tocar "accidentalmente" o intencionadamente partes sexuales del cuerpo.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la entidad, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado **en función del sexo de una persona** con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.

c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

d) Que no se trate de un hecho aislado.

e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o personas con diversidad funcional y/o dependientes.

f) Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.

g) Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación

profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

Es decir, se trata de un comportamiento discriminatorio, no deseado o no querido por la persona que lo recibe, relacionado con el sexo de la persona y tiene por objetivo o produce el efecto de atentar contra la dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

• Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.

• Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.

• No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.

• Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.

• Asignar trabajos muy superiores o inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.

• Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.

• Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.

• Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.

• Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.

• Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

• Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).

• Ignorar la presencia de la persona.

• No dirigir la palabra a la persona.

• Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.

• No permitir que la persona se exprese.

• Evitar todo contacto visual.

• Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

• Ignorar aportaciones, comentarios o acciones por razón de sexo.

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

• Amenazas y agresiones físicas.

• Amenazas verbales o por escrito.

• Gritos y/o insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona.

• Llamadas telefónicas atemorizantes.

• Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.

• Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.

• Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.

• Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

• Actitudes condescendientes o paternalistas.

• Ridiculizar, despreciar las capacidades, habilidades o el potencial intelectual de una persona por razón de su sexo.

Tanto en el acoso sexual como en el acoso por razón de sexo se pueden distinguir diferentes tipos en función de la relación jerárquica existente entre la persona acosadora y la persona acosada. Por una parte, el acoso horizontal es aquel que se produce entre compañeros del mismo nivel. Por otra, el acoso vertical ocurre entre subordinados/as y mandos, pudiendo ser de tipo ascendente o descendente.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.

2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.

3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.

4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

2.1.2.3. Definición y conductas constitutivas de acoso por la condición sexual o identidad de género

Definición de acoso por la condición sexual o identidad de género

Constituye acoso por Acoso por la orientación sexual (o identidad de género). Cualquier comportamiento realizado en función de la orientación sexual de la persona (o la identidad de género) con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 14, 9.2 CE y art. 21 Carta de Niza).

Todo acoso por razón de orientación sexual o identidad de género se considerará discriminatorio.

Algunos ejemplos de conductas que pueden ser constitutivas de acoso por la orientación sexual o por la expresión o identidad de género son:

a) Dirigirse con maneras ofensivas a la persona, por su condición sexual o identidad de género.

b) Menospreciar el trabajo realizado, ignorar aportaciones, comentarios o acciones, así como excluir o aislar a las personas con razón de su orientación sexual o su identidad de género.

c) Tratar desigualmente a las personas, basándose en su homosexualidad, bisexualidad o identidad de género o la percepción de éstas.

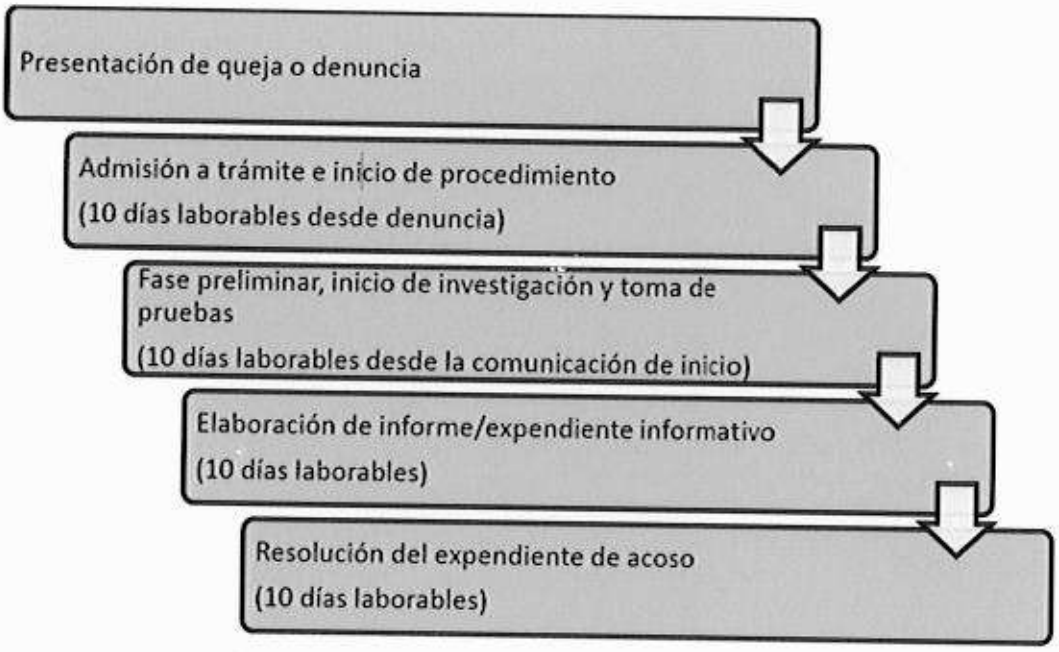
d) Ridiculizar a las personas con motivo de su orientación sexual o identidad de género.

e) Negarse a nombrar a una persona trans como ella quiera o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.

f) Utilizar humor tránsfobo o intérfobo que resulte ofensivo.

2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y **plazos máximos** (que no se han de agotar necesariamente) para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



2.2.1.- Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por seis personas:

En representación de la Fundación Fasad:

- Gonzalo González Espina, Director Gerente de la Fundación Fasad

- Beatriz Ordíz Barreiro, Letrada de la Fundación Fasad

- Blanca Rosa Rodríguez Suárez, Coordinadora de Centros y Sistemas de Gestión de la Fundación Fasad

En representación de los/las trabajadores/as:

- Dolores Muñiz González

- Noelia Álvarez Pérez

- Nuria Fernández Ladra

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

Manuel García Fraile, Director del Área Económica

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Presentado el escrito de denuncia, en el plazo de diez días hábiles desde su presentación, el Comité de Investigación Interna decidirá sobre la admisión a trámite, de dicha queja o denuncia de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones

se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

En la Fundación Fasad, Gonzalo González Espina, Director-Gerente es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja, denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de la Fundación Fasad deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, **pero no podrán ser anónimas**, La fundación Fasad garantizará la confidencialidad de las partes afectadas de acuerdo con la aplicación de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o conocimiento de situación de acoso, la Fundación Fasad habilita la cuenta de correo electrónico **queja@fasad.org** a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan **presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja**. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja **dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.** Todos los documentos serán custodiados bajo llave y solamente los podrán consultar la persona encargada de tramitar la queja y la comisión instructora.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la entidad y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

Las denuncias de acoso serán presentadas a través del Sistema interno de información previsto en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Las denuncias motivadas por situaciones susceptibles de ser calificadas como acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, conforme al presente protocolo que se presenten por el Sistema interno de información establecido por la empresa, en aplicación de lo previsto en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, se tramitarán por el mismo procedimiento previsto en el presente sistema y se respetarán los plazos señalados en él.

2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja, denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes (nunca de manera simultánea), solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de diez días laborables a contar desde la recepción de la queja, denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante, lo anterior, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la coordinación de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

2.2.4. El expediente informativo o procedimiento formal

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo o procedimiento formal.

La comisión instructora realizará una investigación[3], en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de la Fundación Fasad adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al

[3] La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

margen de otras medidas cautelares, la dirección de la Fundación Fasad separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la entidad a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de la Fundación Fasad a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se

llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

2.2.5. La resolución del expediente de acoso

La dirección de la Fundación Fasad una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 10 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de la Fundación Fasad procederá a:

a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

a) separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la organización.

b) sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la Fundación Fasad o, en su caso, en el artículo 54 ET.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto si es posible, jornada o ubicación

2. la suspensión de empleo y sueldo

3. la limitación temporal para acceder a una plaza de la entidad

4. el despido disciplinario

En la valoración de la gravedad de la conducta, se contemplará la posible existencia de circunstancias agravantes como:

• La reincidencia en la conducta de acoso.

• La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.

• La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de la Fundación Fasad mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo si es factible y/o en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto y/o ubicación o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la entidad.

La dirección de la Fundación Fasad adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de

sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

• Evaluación de los riesgos psicosociales en la Fundación Fasad.

• Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.

• Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.

• Apoyo psicológico y social a la persona acosada.

• Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.

• Formación y/o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.

• Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

2.2.6. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días laborables, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la Fundación Fasad, a la representación legal de las personas trabajadoras, a la coordinación de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad de la Fundación Fasad, el 13 de Diciembre de 2023, manteniéndose vigente durante 4 años. [4]

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

[4] La difusión podrá ser a través de correo electrónico, publicación en la intranet de la empresa, publicación en el tablón de anuncios o por escrito o cualquier otro medio que sirva para dicho objeto.

ANEXO – MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO

I. Persona que informa de los hechos

- ☐ Persona que ha sufrido el acoso:
- ☐ Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO O POR RAZÓN DE LA ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:
Localidad y fecha: Firma de la persona interesada:

A la atención de la Dirección – Gerencia y/o del inmediato superior jerárquico, instructor/a del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la FUNDACIÓN FASAD.

ANEXO III. FIRMAS DE LOS/LAS MIEMBROS DE LA COMISIÓN.

Los abajo firmantes, miembros de la comisión negociadora, firman el presente Plan de Igualdad:

En Oviedo, a 13 de diciembre de 2023.

Fdo. Gonzalo González Espina

Fdo. Esther Suárez Alonso

Fdo. Manuel García Fraile

Fdo. Noelia Alvarez Pérez

Fdo. Blanca Rosa Rodríguez

Fdo. Mónica Mediero González