

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

FEDERACIÒ VALENCIANA D'ASSOCIACIONS DE
FAMILIARS I AMICS DE PERSONES AMB ALZHEIMER
(FEVAFA)

28 DE JUNIO DEL 2024



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. LEGISLACIÓN
3. FUENTES
4. DEFINICIONES
5. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y TABLAS SALARIALES
6. DIAGNÓSTICO RETRIBUTIVO
7. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

1. INTRODUCCIÓN

- De acuerdo con el artículo 7.1 del RD 902/2020, de 13 de octubre, la auditoría retributiva 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 existente o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.
- La aplicación del principio de igualdad retributiva supone la erradicación de la discriminación directa y de la discriminación indirecta en las retribuciones de mujeres y hombres. Ha de llevarse a cabo sobre el conjunto de las retribuciones, tanto en dinero como en especie.
- La brecha salarial es un indicador de la desigualdad entre mujeres y su desaparición pasa por la aplicación efectiva del principio de igualdad retributiva.
- Los sesgos de género en la clasificación profesional llevan al encuadramiento de mujeres en categorías inferiores a las que les correspondería de acuerdo con las funciones que desempeñan.
- La precariedad laboral repercute directamente en la pervivencia de la desigualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- La falta de estructuras y servicios para la atención de personas dependientes junto al escaso desarrollo de políticas de conciliación en las organizaciones laborales y el desequilibrio en el reparto de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres repercute negativamente sobre la igualdad retributiva.
- Los estereotipos de género asignan habilidades específicas a mujeres y hombres, que se perciben con diferente valor social y económico.

2. LEGISLACIÓN

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Artículos 14 y 35 de la Constitución Española.
- Artículos 22 y 28 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (art. 5, 45 y 46)
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modifica el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores, introduciendo en nuestro ordenamiento el concepto de “trabajo de igual valor”, y regulando la obligación del empresario de llevar un registro salarial de su plantilla y el derecho de las personas trabajadoras a acceder al mismo, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, de acuerdo con la Recomendación 2014/124/UE, de la Comisión Europea, 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

3. FUENTES

- Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad
www.igualdadenlaempresa.es
- Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad. “Igualdad Retributiva”.
- X CONVENIO COLECTIVO LABORAL PARA EL SECTOR PRIVADO DE RESIDENCIAS PARA LA TERCERA EDAD, SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL EN LA COMUNIDAD VALENCIANA (80/01/0118/2022)
https://dogv.gva.es/datos/2023/01/17/pdf/2023_239.pdf

4. DEFINICIONES

Brecha salarial: Diferencia relativa de remuneración media por hora ente mujeres y hombres en el conjunto de la economía.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: Compatibilización de los diferentes intereses o actividades de manera que permitan una coexistencia exenta de fricciones, estrés o inconvenientes.

Corresponsabilidad: Distribución equilibrada y conjunta de las responsabilidades y tareas que integran el espacio familiar y doméstico y el cuidado de las personas dependientes.

Discriminación directa por razón de sexo: Situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta por razón de sexo: Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Esteretipos de género: Creencias sobre cuáles deberían ser los atributos personales y las conductas de mujeres y hombres en función de las características que cada sociedad asigna a lo masculino o femenino.

Género: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan graves variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de la misma cultura.

Igualdad entre mujeres y hombres: Ausencia real de barreras que limitan las oportunidades de una persona en función de su sexo.

Perspectiva de género: Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

Principio de igualdad: Hace referencia al desarrollo de las capacidades personales de las personas de ambos sexos de tomar decisiones libremente, sin limitaciones impuestas por los roles tradicionales y valorando y potenciando por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades.

Principio de igualdad retributiva: Igual retribución por trabajos de igual valor

Retribución: Salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador a razón de la relación de trabajo.

Segregación horizontal: Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos.

Segregación vertical: Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad y puestos.

Sexo: Características biológicas que distinguen al hombre de la mujer. Se refiere exclusivamente al ámbito de lo biológico y lo natural, a las diferencias biológicas entre personas, las que determinan la presencia del cromosoma X o Y en el cuerpo humano.

Trabajo de igual valor: Se consideran trabajos de igual valor aquellos a los que corresponde un conjunto equivalente de requerimientos relativos a capacidades (conocimientos, aptitudes e iniciativa), esfuerzo (físico, mental y emocional), responsabilidades (de mando o supervisión de personas, sobre la seguridad y el bienestar de las personas) y condiciones de trabajo.

5. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y TABLAS SALARIALES

Según X Convenio Colectivo Laboral para el sector privado de residencias para la tercera edad, servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, en la Comunitat Valenciana, código 80/01/0118/2022. Publicado en el DOGV el 17/01/2023.

5.1. Clasificación profesional:

- ✓ **Grupo A:** Gerente/a, Administrador/a y Titulado/a superior.
- ✓ **Grupo B:** Titulado/a medio y Gobernante/a.
- ✓ **Grupo C:** Personal Técnico y personal auxiliar.
- ✓ **Grupo D:** Personal subalterno y personal no cualificado.

5.2. Tablas salariales 2023 (del 1 de enero hasta el 30 de noviembre)

(incremento 3,75 %)

Grupo	Cat. Profesional	Salario Base	Plus de antigüedad	Plus personal de adaptación	Festivos y Domingos	Horas Nocturnas	Plus de disponibilidad	Hora Extra	Festivos Especiales
A	Administrador/a	2.011,42 €	20,80 €	20,72 €	20,77 €	3,93 €	23,08 €	27,75 €	66,61 €
A	Gerente	2.011,42 €	20,80 €	20,72 €	20,77 €	3,93 €	23,08 €	27,75 €	66,61 €
A	Director/a	2.011,42 €	20,80 €	20,72 €	20,77 €	3,93 €	23,08 €	27,75 €	66,61 €
A	Médico/a	1.713,43 €	20,80 €	20,72 €	20,77 €	3,34 €	23,08 €	23,60 €	56,75 €
A	Titulado Superior (Psicólogo/a, Subdirector/a, etc.)	1.713,43 €	20,80 €	20,72 €	20,77 €	3,34 €	23,08 €	23,60 €	56,75 €
B	Supervisor/a	1.499,24 €	20,80 €	20,72 €	20,77 €	2,93 €	23,08 €	20,64 €	49,65 €
B	Enfermera/o	1.499,24 €	20,80 €	20,72 €	20,77 €	2,93 €	23,08 €	20,64 €	49,65 €
B	Trabajador/a Social	1.392,16 €	20,80 €	20,72 €	20,77 €	2,72 €	23,08 €	19,21 €	46,01 €
B	Fisioterapeuta	1.392,16 €	20,80 €	20,72 €	20,77 €	2,72 €	23,08 €	19,21 €	46,01 €
B	Terapeuta Ocupacional	1.392,16 €	20,80 €	20,72 €	20,77 €	2,72 €	23,08 €	19,21 €	46,01 €
B	Titulado/a Medio	1.362,57 €	20,80 €	20,72 €	20,77 €	2,66 €	23,08 €	18,77 €	45,04 €
B	Gobernante/a	1.151,19 €	20,80 €	20,72 €	20,77 €	2,24 €	23,08 €	15,88 €	38,13 €
C	TASOC	1.180,64 €	20,80 €	20,72 €	20,77 €	2,31 €	23,08 €	16,29 €	39,10 €
C	Oficial/a Mantenimiento	1.127,64 €	20,80 €	20,72 €	20,77 €	2,19 €	23,08 €	15,56 €	37,28 €
C	Oficial/a Administrativo	1.127,64 €	20,80 €	20,72 €	20,77 €	2,19 €	23,08 €	15,56 €	37,28 €
C	Conductor/a	1.109,53 €	20,80 €	20,72 €	20,77 €	2,17 €	23,08 €	15,31 €	36,74 €
C	Gerocultor/a	1.109,53 €	20,80 €	20,72 €	20,77 €	2,17 €	23,08 €	15,31 €	36,74 €
C	Cocinero/a	1.109,53 €	20,80 €	20,72 €	20,77 €	2,17 €	23,08 €	15,31 €	36,74 €
C	Jardinero/a	1.090,08 €	20,80 €	20,72 €	20,77 €	2,13 €	23,08 €	15,04 €	36,10 €
C	Auxiliar Mantenimiento	1.090,08 €	20,80 €	20,72 €	20,77 €	2,13 €	23,08 €	15,04 €	36,10 €
C	Auxiliar Administrativo/a	1.090,08 €	20,80 €	20,72 €	20,77 €	2,13 €	23,08 €	15,04 €	36,10 €
C	Portero/a-Recepcionista	1.090,08 €	20,80 €	20,72 €	20,77 €	2,13 €	23,08 €	15,04 €	36,10 €
C	Limpiador/a-Planchador/a	1.005,72 €	20,80 €	20,72 €	20,77 €	1,96 €	23,08 €	13,88 €	33,31 €
C	Pinche Cocina	1.005,72 €	20,80 €	20,72 €	20,77 €	1,96 €	23,08 €	13,88 €	33,31 €
D	Ayudante/a Oficios varios	1.005,72 €	20,80 €	20,72 €	20,77 €	1,96 €	23,08 €	13,88 €	33,31 €
D	Personal no cualificado	1.005,72 €	20,80 €	20,72 €	20,77 €	1,96 €	23,08 €	13,88 €	33,31 €

5.3. Tablas salariales 2023 (desde el 1 de diciembre)

(incremento 0,25 %)

Grupo	Cat. Profesional	Salario Base	Plus de antigüedad	Plus personal de adaptación	Festivos y Domingos	Horas Nocturnas	Plus de disponibilidad	Hora Extra	Festivos Especiales
A	Administrador/a	2.016,45 €	20,86 €	20,72 €	20,82 €	3,94 €	23,13 €	27,81 €	66,78 €
A	Gerente	2.016,45 €	20,86 €	20,72 €	20,82 €	3,94 €	23,13 €	27,81 €	66,78 €
A	Director/a	2.016,45 €	20,86 €	20,72 €	20,82 €	3,94 €	23,13 €	27,81 €	66,78 €
A	Médico/a	1.717,72 €	20,86 €	20,72 €	20,82 €	3,35 €	23,13 €	23,65 €	56,89 €
A	Titulado Superior (Psicólogo/a, Subdirector/a, etc.)	1.717,72 €	20,86 €	20,72 €	20,82 €	3,35 €	23,13 €	23,65 €	56,89 €
B	Supervisor/a	1.502,99 €	20,86 €	20,72 €	20,82 €	2,94 €	23,13 €	20,70 €	49,77 €
B	Enfermera/o	1.502,99 €	20,86 €	20,72 €	20,82 €	2,94 €	23,13 €	20,70 €	49,77 €
B	Trabajador/a Social	1.395,65 €	20,86 €	20,72 €	20,82 €	2,73 €	23,13 €	19,25 €	46,13 €
B	Fisioterapeuta	1.395,65 €	20,86 €	20,72 €	20,82 €	2,73 €	23,13 €	19,25 €	46,13 €
B	Terapeuta Ocupacional	1.395,65 €	20,86 €	20,72 €	20,82 €	2,73 €	23,13 €	19,25 €	46,13 €
B	Titulado/a Medio	1.365,98 €	20,86 €	20,72 €	20,82 €	2,66 €	23,13 €	18,81 €	45,16 €
B	Gobernante/a	1.154,07 €	20,86 €	20,72 €	20,82 €	2,25 €	23,13 €	15,92 €	38,22 €
C	TASOC	1.183,59 €	20,86 €	20,72 €	20,82 €	2,31 €	23,13 €	16,33 €	39,20 €
C	Oficial/a Mantenimiento	1.130,46 €	20,86 €	20,72 €	20,82 €	2,20 €	23,13 €	15,59 €	37,37 €
C	Oficial/a Administrativo	1.130,46 €	20,86 €	20,72 €	20,82 €	2,20 €	23,13 €	15,59 €	37,37 €
C	Conductor/a	1.112,30 €	20,86 €	20,72 €	20,82 €	2,17 €	23,13 €	15,35 €	36,83 €
C	Gerocultor/a	1.112,30 €	20,86 €	20,72 €	20,82 €	2,17 €	23,13 €	15,35 €	36,83 €
C	Cocinero/a	1.112,30 €	20,86 €	20,72 €	20,82 €	2,17 €	23,13 €	15,35 €	36,83 €
C	Jardinero/a	1.092,80 €	20,86 €	20,72 €	20,82 €	2,13 €	23,13 €	15,08 €	36,19 €
C	Auxiliar Mantenimiento	1.092,80 €	20,86 €	20,72 €	20,82 €	2,13 €	23,13 €	15,08 €	36,19 €
C	Auxiliar Administrativo/a	1.092,80 €	20,86 €	20,72 €	20,82 €	2,13 €	23,13 €	15,08 €	36,19 €
C	Portero/a-Recepcionista	1.092,80 €	20,86 €	20,72 €	20,82 €	2,13 €	23,13 €	15,08 €	36,19 €
C	Limpiador/a-Planchador/a	1.008,23 €	20,86 €	20,72 €	20,82 €	1,97 €	23,13 €	13,91 €	33,39 €
C	Pinche Cocina	1.008,23 €	20,86 €	20,72 €	20,82 €	1,97 €	23,13 €	13,91 €	33,39 €
D	Ayudante/a Oficios varios	1.008,23 €	20,86 €	20,72 €	20,82 €	1,97 €	23,13 €	13,91 €	33,39 €
D	Personal no cualificado	1.008,23 €	20,86 €	20,72 €	20,82 €	1,97 €	23,13 €	13,91 €	33,39 €

6. DIAGNÓSTICO RETRIBUTIVO:

FEVAFa tiene dos mujeres contratadas en su plantilla. No hay hombres contratados.

De las dos mujeres trabajadoras de FEVAFa, una de ellas tiene 46 años y otra, 44 años.

De las personas que trabajan en FEVAFa, una posee título universitario y otra, título de estudios secundarios.

FEVAFa tiene una persona de su plantilla contratada desde marzo de 2007 (17 años de antigüedad) y otra desde mayo de 2017 (7 años de antigüedad).

Esta federación no cuenta con la figura de Representante Legal de los trabajadores y las trabajadoras (RLT), ya que no tiene obligación legal al respecto.

Proceso del trabajo realizado por la consultora Chrysalida con la ayuda de FEVAFa:

PASO 1) Formación en la materia:

CURSO	ENTIDAD ORGANIZADORA ENTIDAD DE IMPARTICIÓN	TIPO INTERNA EXTERNA	HORAS	METODOLOGÍA PRESENCIAL ONLINE	LUGAR IMPARTICIÓN EN EL Tº FUERA DEL	HORARIO EN HORARIO DE Tº / FUERA HORARIO DE	ASISTENTES MUJERES HOMBRES	FECHAS REALIZACIÓN
Jornada Plan de Igualdad. Registro retributivo y protocolos de acoso y violencia	CEAFA / Chrysalida	Externa	3	Online	Dentro del trabajo	En horario de trabajo	36 mujeres y 7 hombres (personal y JD de AFAs y FEVAFa)	03/05/2021
Formación en Registro Retributivo, Auditoría Retributiva y Registro del Plan de Igualdad en REGCON	FEVAFa / Chrysalida	Interna	4	Online	Dentro del trabajo	En horario de trabajo	31 mujeres y 5 hombres (personal y de AFAs y FEVAFa)	08/10/2021
Entrevista para definición de puestos de trabajo y realización del perfil del puesto	LAGOM / CHRYSALIDA	Externa	5	Online	Dentro del trabajo	En horario de trabajo	13 mujeres (1 administrativa de FEVAFa)	30/04/22 05/04/22
Recomendaciones para la realización de entrevistas individuales y sesiones grupales	LAGOM / CHRYSALIDA	Externa	2	Online	Dentro del trabajo	En horario de trabajo	26 personas de AFAs y FEVAFa (25 mujeres y 1 hombre)	07/04/2022

PASO 2) Perfil y descripción de puestos de trabajo:

1. Recopilar información: organigrama, información de los puestos.
2. Análisis de la información y aclaración de dudas.
3. Traspasar la información de la entrevista al documento "Descripción de Puesto de Trabajo".
4. Revisión de la descripción del puesto por el ocupante y el superior jerárquico.
5. Recogida de firmas.

En los perfiles y descripciones de los puestos de trabajo quedó detallado, entre otras cuestiones, lo siguiente:

- ✚ Misión del puesto.
- ✚ Responsabilidades (tareas)
- ✚ Competencias según formación y experiencia.
- ✚ Competencias ideales (conocimientos básicos; conocimientos prácticos; aportadores de valor y competencias)
- ✚ Límites de responsabilidades (presupuestarios, nivel de autonomía en decisiones, acceso a la información)
- ✚ Medios y métodos necesarios.
- ✚ Indicadores de rendimiento.

PASO 3) Valoraciones de puestos de trabajo:

La consultora Chrysalida obtuvo dichas valoraciones en base a los siguientes criterios:

- ✚ Competencias/Conocimientos/Saber
- ✚ Comunicación/Relaciones
- ✚ Solución de problemas/Desarrollo/Pensar
- ✚ Responsabilidad/Resultado/Actuar

Con el siguiente resultado:

Agrupación según valoración de puestos de trabajo (para empresas con auditoría retributiva)

Escaleta-empresa	Puesto-empresa	AGRUP. VALOR. PT (en blanco)
02	Responsable coordinación	421
03	Oficial Administrativo/a	194

PASO 4) Registro Retributivo:

Lo realiza FEVAFa, con los datos facilitados por la asesoría Impuls:



Herramienta de Registro Retributivo

Razón Social: FEDERACIÓ VALENCIANA D'ASSOCIACIONS DE FAMILIARS I AMICS DE PERSONES AMB ALZHEIMER

NIF: G96774286

PERIODO DE REFERENCIA

fecha inicio

01-01-23

fecha fin

31-12-23

REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA

1.1.a. IMPORTES
EFECTIVOS
Promedios

Razón Social: FEDERACIÓ VALENCIANA D'ASSOCIACIONS DE FAMILIARS I AMICS DE PERSONES AMB ALZHEIMER
PERIODO DE REFERENCIA
01-01-23 fecha inicio
31-12-23 fecha fin

NOTA: En estas tablas se han considerado todas las Situaciones Contractuales de cada persona. Los promedios corresponden a los importes efectivos. Consultar más info en la LEYENDA.

ER - NIF: G96774286

Inicio

Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Comple mento M.	Extrasa larial M.	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARI O Ef	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot Extrasal arial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL																		
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	2	14.194	4.845	0	0	0	0	0	0	4.845	19.039	482	0	0	0	482	19.521

7. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA:

- ✓ Periodo de vigencia de la auditoría retributiva: desde el 31 de diciembre de 2024 al 30 de diciembre de 2028.
- ✓ En el área de retribución de FEVAFa, la definición y composición de la misma viene determinada por el **X CONVENIO COLECTIVO LABORAL PARA EL SECTOR PRIVADO DE RESIDENCIAS PARA LA TERCERA EDAD, SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL EN**

LA COMUNIDAD VALENCIANA, donde se identifican de manera objetiva y precisa cada uno de los conceptos retributivos aplicables a la totalidad del personal en función de su categoría profesional, incluyendo tanto el concepto de Salario Base como los distintos complementos salariales allí definidos.

- La Responsable de Coordinación tiene un plus o complemento sobre el citado Convenio debido a que en 2009 se cambió del Convenio de Discapacitados al actual, quedando congelado su antiguo salario hasta que se iguale con las tablas salariales del nuevo Convenio.
 - Desde febrero de 2023, la Administrativa tiene un plus o complemento sobre el citado Convenio.
- ✓ Dicho Convenio Colectivo, no incluye sesgos de género, siendo por lo tanto neutras e independientes del género.
 - ✓ En FEVAFa existe segmentación horizontal en cuanto a la existencia de categorías profesionales feminizadas.
 - ✓ En cuanto a la segmentación vertical, en FEVAFa no existe ya que el puesto de trabajo de mayor categoría profesional está ocupado por una mujer. En cuanto a la segmentación vertical, en FEVAFa no existe ya que el puesto de trabajo de mayor categoría profesional (Responsable de Coordinación, que es la máxima categoría laboral según su titulación) está ocupado por una mujer. La Administrativa también está contratada con la máxima categoría laboral según su titulación. Por lo cual, al no disponer de vacantes a cubrir, y al no tener la opción a promoción no existe segmentación vertical.
 - ✓ FEVAFa tiene una política de transparencia implantada desde el 31 de marzo de 2020 respecto a la retribución de sus trabajadoras y sus trabajadores, la cual incluye información en cuanto a retribuciones para avanzar en igualdad, explicitándolas según clasificaciones profesionales y tablas salariales.
 - ✓ No existen diferencias salariales debido a la realización de jornadas completas o parciales.

CONCLUSIÓN FINAL:

En el caso de FEVAFa, no se puede hacer un análisis de las retribuciones con perspectiva de género ya que, en estos momentos solamente hay contratadas dos mujeres.

Se considera que no existe brecha salarial por el mismo motivo expuesto anteriormente (en estos momentos no hay ningún hombre en la plantilla)