

Medidas aprobadas

Protocolos:

- Para el reclutamiento y la selección, la promoción interna y plan de formación.
- Para la prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual.
- Contra la Violencia de género.

Formación:

- Igualdad para responsables de selección.
- Género y diversidad a toda la plantilla.
- Ligada al desarrollo de carrera y la promoción profesional.
- Sensibilización sobre conciliación y corresponsabilidad.
- Sobre comunicación y publicidad incluyente y no sexista a responsables de comunicación.
- Prevención y actuación contra el acoso a la plantilla.
- Jornadas y charlas sobre igualdad en el empleo, al público en general.

Retribución:

- Política salarial aplicando criterios claros y objetivos.
- Valoración de puestos de trabajo, asignando retribuciones acordes al valor de cada puesto.

Difusión:

- De permisos de conciliación.
- Protocolo de acoso.
- Plan de Igualdad (página web).
- Proceso de acogida y bienvenida al personal.

Para más información: igualdad@feda.es

II Plan de Igualdad de FEDA

FEDA aprueba su II Plan de Igualdad en diciembre de 2022, con una vigencia de 4 años.

¿Qué es un Plan de Igualdad

Es un documento que recoge un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación y tendente a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

¿Cómo implantamos nuestro Plan de Igualdad?

01

Puesta en marcha: comunicación, evaluación del plan anterior y apertura de la negociación.

02

Diagnóstico de situación.

03

Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad.

04

Implantación de medidas, seguimiento y evaluación.

¿Quién conforma la Comisión de Igualdad de FEDA?

En aplicación del art. 5 del RD 901/2020, la comisión negociadora del plan de igualdad de FEDA está conformada:

- En representación de la empresa:
 - Vicente García Martínez. Secretario General de FEDA.
 - Évelin R. Molano. Responsable Dpto. Asociaciones-Áreas Técnicas FEDA
- En representación de la plantilla:
 - Carmen Juste Saucedo (Secretaria General de CC.OO)
 - Francisco Javier González (Secretario General de U.G.T)

Para cualquier sugerencia, duda o consulta en materia de igualdad, podéis dirigirlos a esta comisión a través de igualdad@feda.es

¿Qué objetivos se persiguen en el Plan de Igualdad?

- 01** Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la entidad.
- 02** Promover la igualdad en todas las áreas de la organización.
- 03** Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones.
- 04** Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad.
- 05** Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo
- 06** Velar por un uso inclusivo y no sexista del lenguaje verbal y visual en las comunicaciones y en la publicidad de la empresa.

Resultados de nuestro diagnóstico de situación



23% de la plantilla
82% + de 10 años de antigüedad
92% con contrato indefinido
92% a jornada completa
18% en puestos de "Técnico"
56% en puestos de responsabilidad

77% de la plantilla
41% + de 10 años de antigüedad
81% con contrato indefinido
73% a jornada completa
83% en puestos de "Técnica"
44% en puestos de responsabilidad



- El trabajo se realiza de forma presencial y está establecido el teletrabajo (máximo 3 horas semanales salvo circunstancias puntuales), en acuerdo mutuo entre empresa y trabajador/a. Para aquellas personas que tienen responsabilidades familiares, opción para recurrir a la reducción de jornada.
- Horario flexible. Además, la empresa cuenta con medidas de conciliación (jornada intensiva en verano, semana laboral comprimida, adaptación de la jornada al horario escolar, bolsa de horas, etc.).
- No se ha detectado brecha salarial en ningún puesto de trabajo o puesto de trabajo de igual valor.
- Contamos con un protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, que se elaboró en 2019.
- Se trabaja por una comunicación inclusiva y se difunden días conmemorativos en materia de igualdad. En medios de comunicación se organizan jornadas, eventos, etc. de esta temática.