

PLA D'IGUALTAT

2023-2026

Desembre 2023

01

Introducció	3
1.1. Carta del director general	3
1.2. Introducció del Comitè d'Ètica i Igualtat	5

02

Marc normatiu	6
----------------------	----------

03

Context i dades bàsiques	7
---------------------------------	----------

04

Diagnosi i informe de situació	9
4.1. Informació general de la plantilla i les condicions de treball	9
4.2. Selecció i contractació	14
4.3. Promoció professional	15
4.4. Classificació professional i valoració dels llocs de treball	18
4.5. Formació professional	22
4.6. Retribucions	25
4.7. Exercici dels drets de conciliació de la vida familiar i laboral	29
4.8. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe	34

05

La percepció de la plantilla	35
-------------------------------------	-----------

06

Objectius	40
------------------	-----------

07

Pla d'accions	46
----------------------	-----------

01

INTRODUCCIÓ

1.1 Carta del director general de FEDA

L'objectiu de Desenvolupament Sostenible número 5 és la igualtat de gènere. Un dret que hauria de ser ja una realitat i no un objectiu; una aspiració que hauria de ser compartida per la totalitat de la ciutadania, però que malauradament encara no podem donar per assolit.



En l'àmbit laboral, Andorra no és cap excepció. Igual que als països de l'entorn, la taxa d'ocupació és inferior en dones que en homes; la bretxa salarial existeix i segons l'estudi realitzat per l'ARI, se situava entorn del 12,8% el 2021; la segregació sectorial es manté pràcticament estable, amb professions molt masculinitzades i altres feminitzades, i com a punta de l'iceberg, l'assetjament sexual o per raó de sexe en l'àmbit laboral, encara existeix.

Davant d'aquesta realitat, tots els esforços són necessaris per avançar i donar realment les mateixes possibilitats a les dones que als homes, fins i tot prioritant que les dones tinguin més facilitats per accedir a llocs de treball o salaris que per la composició de la societat habitualment els són de més difícil accés.

“Tots els esforços són necessaris per donar realment les mateixes possibilitats a les dones que als homes.”

La realitat de la societat actualment és que amb normes iguals, les perjudicades són elles. Per aquest motiu, el pla d'igualtat que tinc l'honor de presentar i d'haver aprovat a FEDA planteja mesures decidides per augmentar la presència de dones a FEDA, afavorint la seva contractació amb criteris de discriminació positiva. A més, el present document fixa un objectiu clar de reducció de la bretxa salarial, que tot i les dificultats de mitigació per la relació amb l'antiguitat de la plantilla i els complements salarials, estem decidits a eliminar.

Aquest pla és fruit de l'evolució del primer pla d'igualtat, que va impulsar un equip de persones voluntàries a FEDA l'any 2019. Aquell document va assentar les bases per començar a avançar i ens ha permès augmentar la sensibilització de tot l'equip, establir protocols contra l'assetjament i aplicar ja mesures concretes. Gràcies a aquella feina, avui podem aprovar un pla que inclou objectius i accions que segurament no hauríem pogut plantejar fa quatre anys.

En aquell moment, l'equip de FEDA ja tenia clar que no ens podíem limitar a complir la normativa, i va voler assumir la responsabilitat de ser exemplar i obrir camí a altres entitats. Ha sigut realment gratificant veure com això s'ha assolit i com hem pogut acompanyar i compartir experiències amb nombroses empreses i entitats del país que s'han compromès amb la igualtat de gènere.

Tinc la certesa que accions com les que hem fet ens ajuden a avançar cap al repte que encara és la igualtat de gènere, i per això em comprometo amb aquest pla que dibuixa el camí a recórrer els pròxims anys.

Albert Moles Betriu
Director general de FEDA

1.2 Introducció del Comitè d'Ètica i Igualtat

El 2019, FEDA va elaborar el seu primer pla d'igualtat. Des d'aleshores, ha treballat la sensibilització i la conscienciació de la plantilla fins a arribar a aquest nou pla d'igualtat.

L'anterior pla ha permès avançar amb accions com l'aprovació del **protocol de prevenció de l'assetjament** o la **guia del llenguatge inclusiu**. A més, fruit d'aquell document, **es va crear el Comitè d'Ètica i Igualtat**, format per dos representants de l'empresa i dos representants del Comitè d'Empresa, que han estat els encarregats del seguiment de l'anterior pla i d'impulsar alhora l'elaboració del present.

Aquests anys, no només FEDA ha fet passes endavant, sinó que Andorra també ha evolucionat en aquest camp, amb la recent aprovació de la Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes. Aquesta llei introdueix l'obligatorietat d'elaborar plans d'igualtat a totes les empreses de més de 50 treballadors, una mesura que FEDA va decidir emprendre abans que fos obligatori, amb la intenció d'obrir camí i d'impulsar altres administracions i entitats a seguir la mateixa iniciativa.

Amb aquesta llei, a més, es fa un altre pas en les exigències en aquesta matèria i es defineixen els indicadors que totes les empreses hauran de reportar per mostrar la seva situació en matèria d'igualtat. En aquest document, FEDA presenta totes aquestes dades amb vocació de màxima transparència, i defineix objectius de millora en tots aquells àmbits en què detecta possibilitats d'afavorir la igualtat, com per exemple aconseguir l'equitat entre sexes dins la plantilla de FEDA. Es considera que s'assoleix una equitat quan es comptabilitza una ràtio igual o superior al 40 % de qualsevol dels sexes. Actualment, FEDA és una empresa masculinitzada, atès que la ràtio de dones és d'un 31 %.

Per elaborar aquest pla d'igualtat, ha estat imprescindible l'impuls de la direcció general, però també la implicació de tota la plantilla de FEDA. El Comitè d'Ètica i Igualtat ha impulsat la sensibilització a totes les persones de l'entitat, ha repetit l'enquesta per copsar la percepció de la plantilla en aquesta matèria, i ha proposat dinàmiques per recollir els neguits i les propostes d'accions de tothom en el present pla. La plantilla de FEDA ha demostrat, un cop més, el seu compromís, amb una participació i una implicació molt elevades en totes aquestes propostes.

El resultat de la feina feta és aquest document, que té l'aprovació del Comitè de Direcció i del Consell d'Administració perquè s'apliquin totes les mesures proposades i es faci el seguiment necessari de tots els objectius i els indicadors recollits.

02

MARC NORMATIU

Els plans d'igualtat de les empreses estan regulats per l'article 57 de la Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes.

Els plans d'igualtat són un conjunt sistematitzat de mesures, adoptades després d'efectuar una diagnosi de situació, adreçades a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. A aquests efectes, els plans d'igualtat de les empreses han de fixar els objectius concrets d'igualtat que cal assolir i les mesures i accions previstes per a aquests fins, així com els indicadors de compliment i avaluació dels objectius fixats.

Per a l'elaboració d'aquest pla, s'han pres com a referència els articles 55, 56 i 58 de la llei esmentada, així com la *Guia per elaborar plans d'igualtat per a empreses*, publicada pel Govern d'Andorra.

03

CONTEXT I DADES BÀSIQUES

FEDA és l'entitat pública importadora, generadora, distribuïdora i comercialitzadora d'energia elèctrica del Principat d'Andorra. És el motor energètic del país i gestiona la central hidroelèctrica d'Encamp, principal font d'energia, 100 % renovable. Com a operadora del sistema elèctric, FEDA té l'objectiu principal de garantir la continuïtat i la seguretat del subministrament elèctric.

A través de les filials, FEDA Ecoterm i FEDA Solucions, impulsa projectes de xarxes de calor i mobilitat sostenible. A través de la societat CTRA, SAU, gestiona el centre de valorització de residus, que és també la segona font de producció d'energia elèctrica i tèrmica del país.

La visió del grup és portar el país cap a la sobirania energètica i la sostenibilitat, encarant els canvis de l'entorn i responent a les necessitats de la ciutadania.

El grup FEDA està compromès amb el Pacte Mundial de les Nacions Unides i amb la consecució dels Objectius de Desenvolupament Sostenible. Anualment, recull la seva contribució i els indicadors d'activitat en una memòria de sostenibilitat auditada segons els requeriments GRI.

Compromís amb l'ètica i la igualtat

FEDA està compromesa amb el respecte i la garantia dels drets humans, i en concret, pel que afecta aquest pla, FEDA s'implica en la defensa de la igualtat. FEDA també està compromesa amb un tracte igualitari i just, tant per als empleats i les empleades com per a les persones que aspiren a treballar en l'entitat durant un procés de selecció. Així doncs, no accepta cap tipus de discriminació per raó de condicions personals, físiques o socials com el sexe, l'ètnia, l'edat, l'estat civil o la ideologia, entre d'altres. Per aquest motiu, dona suport al principi segons el qual tothom ha de tenir les mateixes oportunitats de participar en l'organització i aconseguir el seu màxim potencial, tant professional com personal.

Així, l'any 2019, abans que estigués regulat legalment, FEDA va elaborar i aprovar el seu primer pla d'igualtat gràcies a la implicació d'un grup de persones voluntàries. Aquest pla va permetre implementar accions que han fet avançar FEDA en la defensa de la igualtat, i va suposar la creació de l'actual Comitè d'Ètica i Igualtat, que ha elaborat el present pla d'igualtat.

El seguiment de l'anterior pla ha deixat com a resultat una sensibilització més gran de l'empresa en matèria d'igualtat; el desenvolupament de diverses formacions en aquest sentit; l'elaboració i l'aprovació d'una guia de llenguatge no sexista; el seguiment de l'aparició de dones en comunicacions de FEDA; l'aprovació de mesures de conciliació durant el període de gestació, i l'aprovació del protocol de prevenció de l'assetjament, entre d'altres.

Per continuar avançant en el desenvolupament de la igualtat a FEDA i estendre aquest pla a les entitats filials del grup, s'ha elaborat aquest document, que parteix de dades específiques de FEDA matriu, però fixa accions per dur a terme també a les filials.

L'aprovació de la Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes ha guiat l'elaboració d'aquest document, que fixa objectius i accions per al marc temporal del 2023 al 2026.

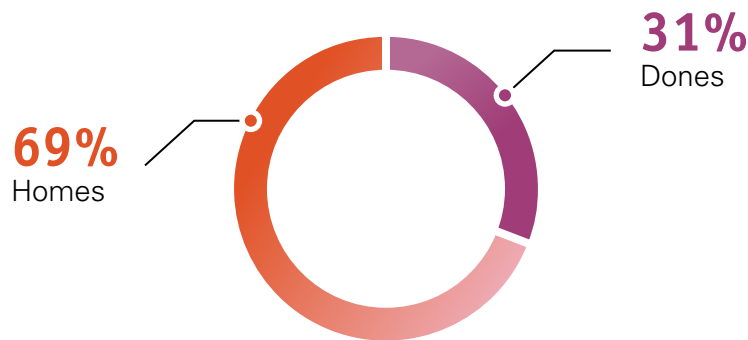
04

DIAGNOSI I INFORME DE SITUACIÓ

Les dades d'aquesta diagnosi fan referència a l'entitat Forces Elèctriques d'Andorra, tot i que les accions que presentarà el pla afectaran tot el grup i, en la mesura del que sigui possible, els objectius es fixaran també tenint en compte les entitats filials.

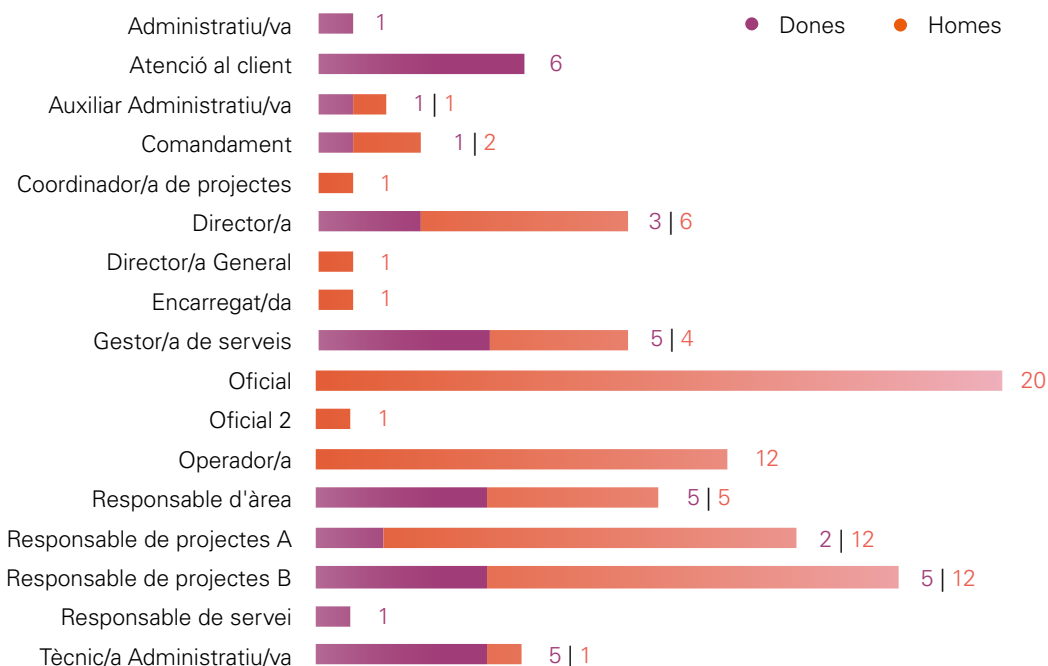
4.1. Informació general de la plantilla i les condicions de treball

FEDA va tancar l'any 2022 amb un total de 114 persones en plantilla, de les quals 35 eren dones (un 30,7 % respecte al total) i 79 eren homes. Amb un percentatge d'homes per sobre del 60 % de la plantilla, podem concloure que FEDA és una empresa masculinitzada. Aquesta circumstància s'entén pel sector a què pertany i l'activitat que duu a terme, en què l'interès del sexe femení encara és menor al masculí. Així mateix, la plantilla de FEDA té una antiguitat mitjana elevada i aquest col·lectiu està majoritàriament format per homes.



A continuació, es mostra la distribució de la plantilla de FEDA al tancament del 2022, en diferents àmbits:

Distribució per llocs de treball



Com es pot apreciar en la taula superior, hi ha llocs de treball totalment masculinitzats, com ara el d'oficials o el d'operadors. Aquest fet és degut a la dificultat d'accedir a dones amb aquesta formació i amb interès per aquests llocs de treball. En el cas dels operadors, a més de la vessant tècnica, és un treball per torns, fet que, si s'uneix a la doble jornada que moltes dones fan, dificulta molt el seu accés a llocs de treball amb aquestes característiques.

D'altra banda, s'aprecia la feminització del lloc de treball d'atenció al client, en què els darrers anys les candidatures d'homes que s'han rebut en els processos de selecció han estat residuals.

En la resta de posicions, i per la mateixa distribució de la plantilla, es veu un nombre més elevat d'homes en tots els llocs de treball.

Distribució per categories professionals

Categoria	Dones	Homes	Total	% dones	% homes
NIVELL-0#		1	1	0 %	100 %
NIVELL-1A	3	2	5	60 %	40 %
NIVELL-1B		4	4	0 %	100 %
NIVELL-2A	4	5	9	44 %	56 %
NIVELL-2B	3	15	18	17 %	83 %
NIVELL-2C	6	13	19	32 %	68 %
NIVELL-2D	4	17	21	19 %	81 %
NIVELL-3A	5	1	6	83 %	17 %
NIVELL-3B	4	16	20	20 %	80 %
NIVELL-4A	1	2	3	33 %	67 %
EVENTUAL	5	3	8	63 %	38 %
Total general	35	79	114		

Com es pot observar en la taula superior, el percentatge de proporció d'homes i dones va variant segons la categoria professional. No s'hi observa cap biaix, tret de les famílies 3B, en què hi ha una gran part d'homes (oficials), i la 3A, en què hi ha un percentatge molt elevat de dones (administratives).

Cal destacar, també, que en les famílies 2A (caps d'àrea) i 1A (directors) hi ha un nombre de dones i homes pràcticament equivalent. Això s'explica perquè hi ha barrejades les àrees de suport i de negoci. En aquest sentit, sí hi ha una categoria de directors (1B) que està formada per perfils tècnics i en què solament hi ha homes.

Distribució per tipologia de contracte

Tipologia de contracte	Dones	Homes	Total
Durada determinada	0	2	2
Eventual	5	3	8
Indefinit	30	74	104
Total general	35	79	114

En relació amb la tipologia de contractes de treball, no s'hi aprecia cap biaix. El fet que hi hagi més dones que homes en posicions eventuales és perquè encara estan en els primers mesos de contracte i no han passat a indefinides. Aquesta situació és igual per a tota la plantilla.

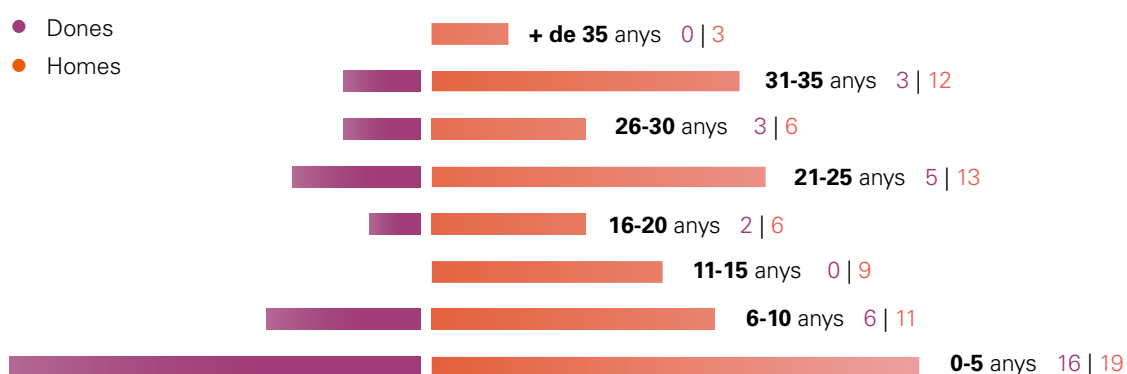
Distribució per edat

Edat	Dones	Homes	Total
20-25 anys	1	3	4
26-30 anys	2	2	4
31-35 anys	1	5	6
36-40 anys	8	9	17
41-45 anys	7	14	21
46-50 anys	13	14	27
51-55 anys	2	14	16
56-60 anys	0	13	13
+ de 60 anys	1	5	6
Total general	35	79	114

Pel que fa a la distribució de la plantilla per edat, tenim persones distribuïdes entre els 23 i els 64 anys. Des d'una perspectiva de gènere, no hi identifiquem cap biaix, tret que hi ha un buit de dones en edats entre els 55 i els 63 anys. En aquest sentit, no s'ha detectat cap element que justifiqui aquest fet, llevat que correlacioni amb un aspecte d'antiguitat i moments de contractació.

En l'actualitat, FEDA no practica cap mena de discriminació per raó d'edat en la seva contractació.

Distribució per antiguitat



En relació amb l'antiguitat, s'aprecia com la contractació de dones ha estat més intensa els últims anys. Aquest fet també coincideix amb el desplegament i la potenciació de les àrees de suport de la companyia, en què perfils d'homes i dones poden accedir en proporcions similars, en comparació de les posicions tècniques del negoci tradicional, que estan profundament masculinitzades.

Distribució per tipus de jornada

Tipus de jornada	Dones	Homes	Total
Completa	34	79	113
Parcial	1		1
Total general	35	79	114

Amb relació a la distribució per tipus de jornada, solament s'aprecia un cas d'una dona que fa jornada parcial. La resta de la plantilla fa jornada completa.

Distribució per tipus d'horari

Tipus d'horari	Dones	Homes	Total
Fix	7	1	8
Fix intensiu	0	22	22
Flexible	28	44	72
Torns	0	12	12
Total general	35	79	114

Quant a la distribució per tipus d'horari, cal tenir en compte que en la modalitat d'horari fix o fix intensiu es troba el personal de Serveis de Terreny (homes) i d'Atenció al Client (dones), que, per la seva casuística de feina, han de donar servei en unes franges determinades.

Sí cal destacar que el personal per torns està format 100 % per homes. Aquest fet, a banda del component tècnic, posa en relleu la predisposició més gran dels homes a ocupar aquestes posicions, que tenen un impacte evident en la conciliació familiar.

Distribució per centre de treball

Sexe	Edifici Serveis	Central i/o Casa d'empleats	Magatzem	Prat de la Creu
Dones	28	1	0	6
Homes	42	35	2	0
Total general	70	36	2	6

En relació amb la distribució de la plantilla per centre de treball, cal destacar que la diferència d'homes i dones té a veure amb el mateix punt anterior. A la Casa d'empleats, la central i el magatzem hi ha tot el personal de terreny i torns, i a Prat de la Creu tenim el personal d'Atenció al Client.

4.2. Selecció i contractació

FEDA està compromesa amb un tracte igualitari i just, tant per als empleats i les empleades com per a les persones que aspiren a treballar en l'entitat durant un procés de selecció.

En els processos de selecció, gestió i desenvolupament de persones, les decisions es prenen sobre la base dels requisits del lloc de treball que s'ha de cobrir i l'adequació del perfil i dels mèrits de cada persona.

Nombre de persones contractades l'últim any

Sexe	Edat	Categoria professional	LLT Genèric	Tipus de contracte	Tipus de jornada	Tipus d'horari
Dona	46	EVENTUAL	Gestor/a de serveis	Eventual	Completa	Flexible
Dona	30	EVENTUAL	Atenció al Client	Eventual	Completa	Fix
Dona	40	EVENTUAL	Atenció al Client	Eventual	Completa	Fix
Dona	24	EVENTUAL	Atenció al Client	Eventual	Completa	Fix
Dona	37	NIVELL-2D	Gestor/a de serveis	Indefinit	Parcial	Fix
Home	23	NIVELL-2C	Responsable de projectes B	Durada determinada	Completa	Flexible
Home	31	NIVELL-3B	Oficial/a	Durada determinada	Completa	Fix intensiu
Home	56	NIVELL-3B	Oficial/a	Indefinit	Completa	Fix intensiu
Home	24	EVENTUAL	Oficial/a	Eventual	Completa	Fix intensiu
Home	25	EVENTUAL	Oficial/a	Eventual	Completa	Fix intensiu
Home	44	EVENTUAL	Oficial/a	Eventual	Completa	Fix intensiu

Com es pot apreciar, durant el 2022 es van contractar 5 dones i 6 homes. En aquest sentit, les dones van representar un 45,5 % de les contractacions, fet que contrasta amb l'actual distribució de la plantilla, en què la representació del sexe femení és del 30,7 %.

A continuació, es detallen les baixes de l'empresa que hi ha hagut durant el 2022:

Sexe	Edat	Motiu
Dona	60	Invalidesa
Home	65	Jubilació
Home	65	Jubilació
Home	45	Excedència

Durant el 2022, no hi ha hagut cap baixa per acomiadament a FEDA.

4.3. Promoció professional

Durant el 2022, es van fer 16 promocions internes, distribuïdes tal com s'indica a continuació:

Promocions	Nombre	% sobre el total de promocions	% vs. plantilla per sexe
Homes	10	62,5 %	13 %
Dones	6	37,5 %	17 %

Com es pot apreciar a continuació, els motius de promoció són els mateixos en homes que en dones.

Promoció d'homages

Motiu	Nova categoria professional	Procés	Condicions laborals	Tipus de contracte	% d'increment
Canvi de categoria professional per assumir funcions de comandament	2B	Promoció	Jornada completa	Fix	10,25 %
Canvi de lloc de treball com a comandament	2B	Edicte intern	Jornada completa	Fix	10,97 %
Canvi de categoria professional per la revisió de la valoració del lloc de treball	2C	Promoció	Jornada completa	Fix	10,25 %
Canvi de categoria professional per la revisió de la valoració del lloc de treball	2B	Promoció	Jornada completa	Fix	0,00 %
Canvi de categoria professional per increment de la magnitud dels projectes	2B	Promoció	Jornada completa	Fix	10,97 %
Canvi de categoria professional per la revisió de la valoració del lloc de treball	2D	Promoció	Jornada completa	Fix	22,21 %
Canvi de categoria professional per increment de la magnitud dels projectes	2B	Promoció	Jornada completa	Fix	10,97 %
Canvi de categoria professional per la revisió de la valoració del lloc de treball	2D	Promoció	Jornada completa	Fix	22,21 %
Canvi de categoria professional per la revisió de la valoració del lloc de treball	2C	Promoció	Jornada completa	Fix	10,00 %
Canvi de categoria professional per assumir funcions de director/a	1A	Promoció	Jornada completa	Fix	10,00 %
					11,78 %

Promoció de dones

Motiu	Nova categoria professional	Procés	Condicions laborals	Condicions laborals	% d'increment
Canvi de categoria professional per la revisió de la valoració del lloc de treball	2C	Promoció	Jornada completa	Fix	10,25 %
Canvi de categoria professional per assumir funcions de comandament	2A	Promoció	Jornada completa	Fix	12,69 %
Canvi de categoria professional per la revisió de la valoració del lloc de treball	2A	Promoció	Jornada completa	Fix	11,80 %
Canvi de categoria professional per la revisió de la valoració del lloc de treball	2B	Promoció	Jornada completa	Fix	1,00 %
Canvi de categoria professional per increment de la magnitud dels projectes	2B	Promoció	Jornada completa	Fix	10,97 %
Canvi de categoria professional per assumir funcions de director/a	1A	Promoció	Jornada completa	Fix	10,00 %
					9,45 %

4.4. Classificació professional i valoració dels llocs de treball

A continuació, s'indica la distribució de personal per categoria professional:

Categoria professional	Nombre de dones i homes	% per categoria, grup i LLT	% per total plantilla
Dones	35	100,00 %	30,70 %
EVENTUAL	5	14,29 %	4,39 %
Atenció al Client	3	8,57 %	2,63 %
Gestor/a de serveis	1	2,86 %	0,88 %
Responsable d'àrea	1	2,86 %	0,88 %
NIVELL-1A	3	8,57 %	2,63 %
Director/a	3	8,57 %	2,63 %
NIVELL-2A	4	11,43 %	3,51 %
Responsable d'àrea	4	11,43 %	3,51 %
NIVELL-2B	3	8,57 %	2,63 %
Comandament	1	2,86 %	0,88 %
Responsable de projectes A	2	5,71 %	1,75 %
NIVELL-2C	6	17,14 %	5,26 %
Responsable de projectes B	5	14,29 %	4,39 %
Responsable de servei	1	2,86 %	0,88 %
NIVELL-2D	4	11,43 %	3,51 %
Gestor/a de serveis	4	11,43 %	3,51 %
NIVELL-3A	5	14,29 %	4,39 %
Tècnic/a administratiu/iva	5	14,29 %	4,39 %
NIVELL-3B	4	11,43 %	3,51 %
Administratiu/iva	1	2,86 %	0,88 %
Atenció al Client	3	8,57 %	2,63 %
NIVELL-4A	1	2,86 %	0,88 %
Auxiliar administratiu/iva	1	2,86 %	0,88 %

Homes	79	100,00 %	69,30%
EVENTUAL	3	3,80 %	2,63 %
Oficial/a	3	3,80 %	2,63 %
NIVELL-0#	1	1,27 %	0,88 %
Director/a general	1	1,27 %	0,88 %
NIVELL-1A	2	2,53 %	1,75 %
Director/a	2	2,53 %	1,75 %
NIVELL-1B	4	5,06 %	3,51 %
Director/a	4	5,06 %	3,51 %
NIVELL-2A	5	6,33 %	4,39 %
Responsable d'àrea	5	6,33 %	4,39 %
NIVELL-2B	15	18,99 %	13,16 %
Comandament	2	2,53 %	1,75 %
Responsable de projectes A	12	15,19 %	10,53 %
Responsable de projectes B	1	1,27 %	0,88 %
NIVELL-2C	13	16,46 %	11,40 %
Coordinador/a de projectes	1	1,27 %	0,88 %
Encarregat/ada	1	1,27 %	0,88 %
Responsable de projectes B	11	13,92 %	9,65 %
NIVELL-2D	17	21,52 %	14,91 %
Gestor/a de serveis	4	5,06 %	3,51 %
Oficial/a	1	1,27 %	0,88 %
Operador/a	12	15,19 %	10,53 %
NIVELL-3A	1	1,27 %	0,88 %
Tècnic/a administratiu/iva	1	1,27 %	0,88 %
NIVELL-3B	16	20,25 %	14,04 %
Oficial/a	16	20,25 %	14,04 %
NIVELL-4A	2	2,53 %	1,75 %
Auxiliar administratiu/iva	1	1,27 %	0,88 %
Oficial/a 2	1	1,27 %	0,88 %
Total general	114		100,00 %

Com es pot apreciar en la taula superior, i ja s'ha abordat anteriorment, hi ha llocs de treball totalment masculinitzats, com ara el d'oficials o el d'operadors, i d'altres, com el d'Atenció al Client o el personal administratiu, que estan feminitzats.

En la resta de posicions, i per la mateixa distribució de la plantilla, es veu un nombre més alt d'homes en tots els llocs de treball i no s'hi observa cap biaix més.

Personal en òrgans de govern

Consell d'Administració

FEDA	Sexe
Presidenta	♀
Consellers i conselleres	♂
	♂
	♂
	♀
	♂
Secretariat	♀

Comitè de Direcció

FEDA	Sexe
Director general	♂
Director d'Operacions	♂
Director d'Infraestructures i Tecnologia	♂
Directora financera	♀
Director de Persones i Cultura	♂
Directora de Sostenibilitat, Comunicació i Relació amb els Clients	♀

Inventari de llocs de treball a FEDA

DIRECTOR GENERAL	NIVELL-0#
DIRECTOR D'INFRAESTRUCTURES I TECNOLOGIA	NIVELL-1A
DIRECTORA GENERAL ADJUNTA	NIVELL-1A
DIRECTOR DE PERSONES I CULTURA	NIVELL-1A
DIRECTORA DE SOSTENIBILITAT, COMUNICACIÓ I RELACIÓ AMB ELS CLIENTS	NIVELL-1A
DIRECTORA FINANCERA	NIVELL-1A
DIRECTOR D'ENGINYERIA	NIVELL-1B
DIRECTOR DE FOTOVOLTAICA	NIVELL-1B
DIRECTOR DE MERCATS	NIVELL-1B
DIRECTOR DE TECNOLOGIES DE LA INFORMACIÓ	NIVELL-1B
CAP DE SEGURETAT I PRIVACITAT DE LA INFORMACIÓ	NIVELL-2A
CAP DE SEGURETAT INDUSTRIAL	NIVELL-2A
CAP DE MILLORA CONTÍNUA	NIVELL-2A
CAP D'ADMINISTRACIÓ I FINANCES	NIVELL-2A
CAP DE MANTENIMENT	NIVELL-2A
CAP LEGAL	NIVELL-2A
CAP D'EXPLOTACIÓ	NIVELL-2A
CAP DE DESENVOLUPAMENT DE NOUS NEGOCIS	NIVELL-2A
CAP DE SEGURETAT I SALUT LABORAL	NIVELL-2A
RESPONSABLE DE PROJECTES A – ENGINYERIA	NIVELL-2B
RESPONSABLE DE PROJECTES A – TIC	NIVELL-2B
RESPONSABLE DE PROJECTES	NIVELL-2B
CAP DE CONTRACTACIÓ I COMPRES	NIVELL-2B
RESPONSABLE DE PROJECTES A – MANTENIMENT	NIVELL-2B
TÈCNIC ANALISTA DE DADES	NIVELL-2B
CAP DE FACTURACIÓ I COBRAMENTS	NIVELL-2B
CAP DE TALLER DE MANTENIMENT	NIVELL-2B
COORDINADOR DE PROJECTES OPRACIÓ ENERGIA	NIVELL-2C
TÈCNIC DE PLANIFICACIÓ DE MANTENIMENT	NIVELL-2C
COORDINADOR D'OBRA ELÈCTRICA	NIVELL-2C
RESPONSABLE DE PROJECTES B – TIC	NIVELL-2C
COORDINADOR D'OBRES DE DISTRIBUCIÓ	NIVELL-2C
TÈCNIC D'EXPLOTACIÓ	NIVELL-2C
COORDINADOR DE PROJECTES D'ENGINYERIA	NIVELL-2C
CAP DE RELACIÓ AMB EL CLIENT	NIVELL-2C
TÈCNICA DE MÀRQUETING I VENDES	NIVELL-2C
TÈCNICA DE COMPTABILITAT I TRESORERIA	NIVELL-2C
TÈCNIC D'OBRA CIVIL	NIVELL-2C
RESPONSABLE DE PROJECTES B – MANTENIMENT	NIVELL-2C
RESPONSABLE DE PROJECTES B – DISTRIBUCIÓ	NIVELL-2C
TÈCNICA DE GESTIÓ DE PERSONES	NIVELL-2C
TÈCNIC DE COMUNICACIÓ	NIVELL-2C
OPERADOR/A	NIVELL-2D
TÈCNIC D'OBRA ELÈCTRICA	NIVELL-2D
RESPONSABLE DE COMPTADORS I LECTURES	NIVELL-2D
TÈCNICA DE COMUNICACIÓ	NIVELL-2D
TÈCNICA COMPTABLE	NIVELL-2D
TÈCNIC DE GESTIÓ PRESSUPOSTÀRIA	NIVELL-2D
TÈCNIC PLANIFICADOR DE MANTENIMENT	NIVELL-2D
RESPONSABLE LOGÍSTICA	NIVELL-2D

TÈCNICA DE COMPTABILITAT I FINANCES	NIVELL-2D
COORDINADORA DEL MUSEU	NIVELL-2D
TÈCNIC PRL	NIVELL-3A
ADMINISTRATIVA DE COMPTABILITAT I FINANCES	NIVELL-3A
TÈCNICA DE FACTURACIÓ I COBRAMENTS	NIVELL-3A
TÈCNICA DE GRANS CLIENTS	NIVELL-3A
TÈCNICA DE CONTRACTACIÓ I COMPRES	NIVELL-3A
OFICIAL DETALLER DE MANTENIMENT	NIVELL-3B
OFICIAL D'OBRES DE DISTRIBUCIÓ	NIVELL-3B
ADMINISTRATIVA SECRETARIAT DE DIRECCIÓ	NIVELL-3B
ADMINISTRATIVA ATENCIÓ AL CLIENT	NIVELL-3B
OFICIAL DE LOGÍSTICA	NIVELL-3B
AUXILIAR ADMINISTRATIU RECEPCIÓ	NIVELL-4A
AUXILIAR D'ADMINISTRACIÓ I FINANCES	NIVELL-4A
AUXILIAR ADMINISTRATIVA DE MANTENIMENT	NIVELL-4A

Cal destacar que FEDA té un sistema de descripcions de llocs de treball que actualitza anyalment, d'acord amb les evolucions i els canvis que puguin haver-hi.

En aquest sentit, també es fa una valoració periòdica quan hi ha evidències que un lloc de treball ha canviat.

4.5. Formació professional

FEDA és una entitat que aposta per l'accés a la formació i al desenvolupament de la seva plantilla i que destina una quantitat significativa del seu pressupost de personal a aquest concepte.

El pla formatiu de FEDA està dividit en:

- | Formacions en lideratge
- | Formacions en competències personals
- | Formacions en idiomes
- | Formacions pròpies del lloc de treball
- | Formacions en ofimàtica i eines informàtiques
- | Formacions en seguretat i salut laboral
- | Formacions en ciberseguretat
- | Formacions en valors corporatius (igualtat, sostenibilitat...)

A més, FEDA disposa d'una plataforma informàtica de formació oberta a la qual té accés tot el personal i en la qual aquest pot participar en programes formatius que siguin del seu interès.

Dades de formació

A continuació, es mostren les hores de formació per sexe:

Sexe	Hores de formació	Hores de formació per persona
Dona	1.249,70	35,71
Home	1.611,15	20,39
TOTAL	2.860,85	25,10

Com es pot apreciar en la taula superior, el sexe femení surt amb una mitjana d'hores significativament superior a la dels homes. En aquest sentit, i com es pot apreciar en la taula inferior, hi ha un biaix considerable degut al fet que dues directives han participat en estudis de màster molt intensius en hores.

Distribució d'hores de formació per sexe i categoria

Categoria professional	DONES	HOMES
EVENTUAL	34,87	60,5
Administratius/ives	29	60,5
Responsables d'àrea	5,87	0
NIVELL-0#	0	3
Directius/ives	0	3
NIVELL-1A	400,73	44,89
Directius/ives	400,73	44,89
NIVELL-1B	163,03	132,16
Directius/ives	163,03	132,16
NIVELL-2A	276,45	187,52
Responsables d'àrea	113,42	187,52
NIVELL-2B	100	351,94
Comandaments	34	48,63
Tècnics/iques superiors	66	303,31
NIVELL-2C	158,48	214,53
Responsables de servei	6,98	14
Tècnics/iques mitjans/es	0	9
Tècnics/iques superiors	151,5	191,53
NIVELL-2D	26,4	230,93
Tècnics/iques mitjans/es	26,4	230,93
NIVELL-3A	84,27	10
Administratius/ives	84,27	10
Oficials/es	0	0

NIVELL-3B	168,5	366,68
Administratius/ives	168,5	366,68
Oficials/es	0	
NIVELL-4A	0	9
Administratius/ives	0	6
Oficials/es	0	3
TOTAL	1.249,7	1.611,15

Per acabar, es mostra el detall d'hores de formació per tipus de jornada i sexe:

Jornada	Dones	Homes	Total general	Hores formació
Completa	34	79	113	2.856,85
Parcial	1		1	4
Total general	35	79	114	2.860,85

En relació amb la taula anterior, no se'n poden extreure més conclusions, ja que el 2022 solament hi havia una persona en jornada parcial, tot i que la mitjana d'hores és significativament inferior a les mitjanes de referència.

No obstant això, cal destacar que les formacions s'adapten als horaris laborals de les persones i que aquestes sempre es fan en horari laboral, a excepció d'alguns tipus de programa amb entitats externes o escoles de negoci que es faci fora d'hores de feina. En aquest sentit, cal remarcar que aquesta mena de formacions en cap cas són obligatòries i, si cal, sempre es busquen alternatives.

4.6. Retribucions

FEDA té una graella salarial que determina el salari que correspon a cada categoria de treball, que va associada a la definició de lloc de treball i les funcions, les quals es revisen de forma periòdica per garantir l'equitat i l'aplicació correcta d'aquesta graella.

GRAELLA 2022

Lloc de treball	Grup	Nivell	Banda mínima (€)	Banda màxima (€)
Director/a general	0	A	83.787,88	125.681,81
Director/a 1	1	A	66.305,43	99.458,12
Director/a 2	1	B	53.359,09	80.038,62
Director/a 3	1	C	47.709,58	71.564,37
Responsable d'àrea	2	A	42.867,16	64.300,75
Comandaments Responsable de projectes A	2	B	38.342,12	57.513,20
Responsable projectes B Encarregat/ada Responsable de servei	2	C	34.550,37	51.825,53
Gestor/a de serveis Operador/a	2	D	31.337,32	47.005,95
Tècnics/iques administratius/ives	3	A	25.641,55	38.462,33
Administratius/ives Oficial/a 1 Atenció al Client	3	B	23.209,60	34.814,40
Oficial/a 2 Auxiliar administratiu/iva	4	A	21.614,18	32.421,27

Estructura salarial

Actualment, l'estructura salarial està formada pels conceptes següents:

1. Fixos

- | Salari base
- | Triennis

2. Contingents

- | Hores extres
- | Permanències
- | DPO
- | Retribucions vàries

3. Altres beneficis

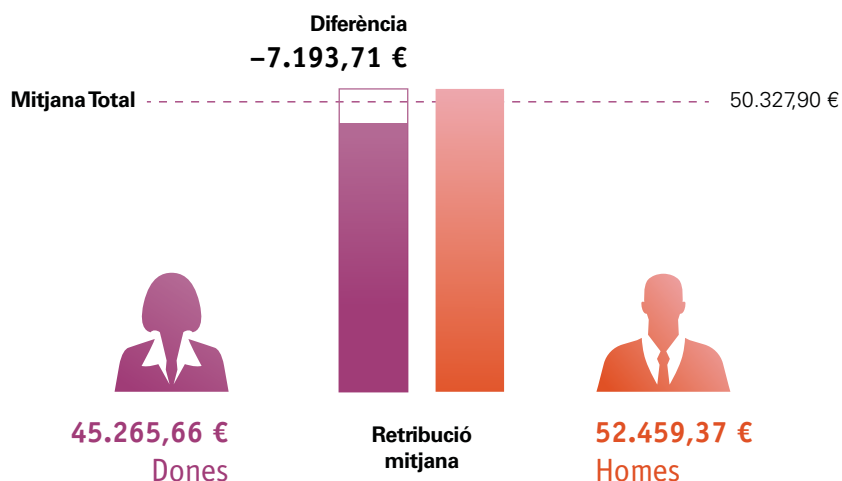
- | Assegurança de salut i vida
- | Aportacions pla de pensions
- | Complement elèctric

Bretxa salarial

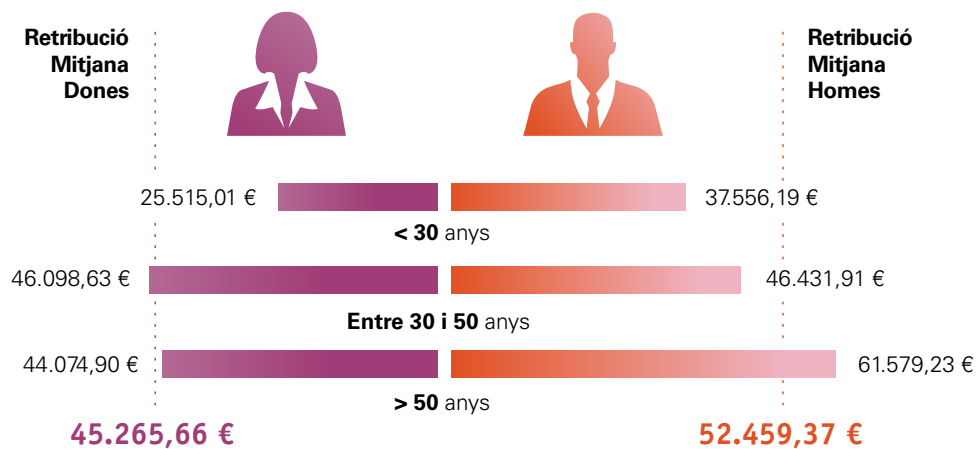
A continuació, es mostren diferents dades d'interès en relació amb la bretxa salarial de FEDA.

Diferència entre la mitjana de les retribucions globals anuals de les dones i la mitjana de les retribucions globals anuals dels homes

En aquest sentit, cal indicar que la **diferència percentual** entre homes i dones a FEDA, tenint en compte les retribucions globals, se situa en el **14 %**.



Diferència entre la mitjana de les retribucions de les dones i la dels homes per franja d'edat



Diferència entre la mitjana de les retribucions totals de les dones i la dels homes per grup i categoria professional

Amb variables

Categoria	Dones	Homes	Diferència
NIVELL-1A	81.106,02 €	79.819,49 €	1.286,53 €
NIVELL-1B	85.436,78 €	85.378,76 €	58,02 €
NIVELL-2A	54.093,73 €	67.856,14 €	-13.762,41 €
NIVELL-2B	46.452,72 €	59.094,65 €	-12.641,92 €
NIVELL-2C	43.741,03 €	50.112,31 €	-6.371,27 €
NIVELL-2D	42.428,34 €	46.410,75 €	-3.982,41 €
NIVELL-3A	33.174,73 €	52.665,85 €	-19.491,12 €
NIVELL-3B	26.544,17 €	35.749,91 €	-9.205,74 €
NIVELL-4A	33.259,24 €	34.120,90 €	-861,66 €

| Salari consolidat (salari base + antiguitat)

Categoria	Dones	Homes	Diferència
NIVELL1A	73.249,14 €	72.672,00 €	577,14 €
NIVELL1B	62.720,98 €	68.176,14 €	-5.455,16 €
NIVELL2A	49.409,69 €	56.201,32 €	-6.791,63 €
NIVELL2B	41.613,17 €	46.571,63 €	-4.958,47 €
NIVELL2C	38.936,89 €	40.468,09 €	-1.531,19 €
NIVELL2D	38.712,66 €	35.910,51 €	2.802,15 €
NIVELL3A	31.274,27 €	40.263,72 €	-8.989,45 €
NIVELL3B	25.440,12 €	28.795,59 €	-3.355,47 €
NIVELL4A	33.259,24 €	32.790,10 €	469,14 €

| Salari base

Categoria	Dones	Homes	Diferència
NIVELL-1A	71.102,28 €	66.814,26 €	4.288,02 €
NIVELL-1B	56.026,60 €	62.086,56 €	-6.059,96 €
NIVELL-2A	49.129,41 €	50.658,97 €	-1.529,56 €
NIVELL-2B	39.033,79 €	42.213,40 €	-3.179,60 €
NIVELL-2C	35.174,98 €	35.084,23 €	90,75 €
NIVELL-2D	33.539,73 €	31.515,96 €	2.023,77 €
NIVELL-3A	27.158,52 €	31.216,22 €	-4.057,70 €
NIVELL-3B	23.421,74 €	25.460,31 €	-2.038,57 €
NIVELL-4A	26.559,82 €	26.647,74 €	-87,92 €

Com es desprèn de les dades aportades, a FEDA hi ha una bretxa salarial del 14 % en relació amb la retribució total. Aquest fet s'explica per dos factors:

1. Les posicions de l'Àrea d'Operacions i de TIC, que estan masculinitzades, són les que tenen accés al pagament de permanències i, per tant, d'hores extres, ja que són les posicions que han d'atendre les avaries i assegurar la qualitat del servei.
2. Hi ha una proporció més elevada d'homes amb més antiguitat, cosa que fa que la mitjana d'homes tingui un salari més alt en triennis que la població femenina i que també hagin tingut un recorregut més gran dins la seva banda salarial.

4.7. Exercici dels drets de conciliació de la vida familiar i laboral

FEDA disposa d'eines per facilitar la conciliació de la vida familiar i laboral dels empleats i les empleades. Cal destacar que aquestes mesures s'han elaborat amb la col·laboració i la participació de la plantilla o del Comitè d'Empresa.

Política de teletreball

FEDA té una política de teletreball o treball a distància que té com a objectiu definir els principis així com les condicions d'accés i de funcionament del teletreball a FEDA.

El teletreball és una evolució necessària i inevitable, és una forma madura de fer front a l'escenari laboral actual i futur. El desenvolupament d'una política de teletreball està lligat al compromís de FEDA envers les persones que hi col·laboren, envers la societat i envers el medi ambient. Aquest nou model de treball representa una oportunitat per a tot l'equip de FEDA, i els beneficis per a la persona col·laboradora, per a l'empresa i per a la societat són diversos.

Els principals beneficis per a la persona col·laboradora són:

- | Millor conciliació de la vida laboral i familiar.
- | Increment de l'autonomia, de la motivació i del compromís envers l'empresa.
- | A conseqüència de la reducció dels desplaçaments, reducció de la despesa en combustible, del temps de desplaçament i de l'estrès associat als desplaçaments.
- | Reducció dels accidents laborals.

Els principals beneficis per a l'empresa són:

- | Optimització dels recursos (reducció de costos).
- | Possibilitat de reclutar i retenir el talent, i reduir així l'impacte de les barreres geogràfiques.
- | Possibilitat de mantenir l'activitat de negoci en cas de força major.
- | Disminució de l'índex de rotació i de l'absentisme entre les persones col·laboradores.
- | Foment d'un estil de lideratge més comunicatiu i participatiu.

Els principals beneficis per a la societat són:

- | Reducció d'emissions de gasos amb efecte d'hivernacle per la reducció dels desplaçaments.
- | Millora de la mobilitat.
- | Inserció laboral de col·lectius en risc d'exclusió o vulnerables.

En relació amb l'accés al teletreball, ho pot fer tot el personal que pugui dur a termes les seves funcions i tasques professionals a distància de les instal·lacions de FEDA, sens perjudici de l'operativa d'aquesta. Els perfils per als quals no és possible complir aquestes condicions o per als quals les funcions estan lligades directament al lloc físic de treball no poden tenir accés al teletreball, tret d'excepcions puntuals, per exemple, que la feina es pugui organitzar de forma diferent en pro d'afavorir una conciliació.

Els dies de teletreball per setmana poden variar d'acord amb les necessitats del servei i la situació personal i familiar de cada persona, però, amb caràcter general, és de dos dies per setmana.

Política de desconexió digital

FEDA disposa d'una política de desconexió digital que remarca el dret a la desconexió digital de tots els treballadors i totes les treballadores, inclòs l'equip directiu. El dret a la desconexió digital s'aplica a tots els àmbits, però aborda sobretot el teletreball i les persones que treballen a distància, per un risc més alt de confusió entre treball i vida personal.

L'única excepció d'aquest fet es dona en aquelles persones subjectes a un torn de guàrdies, les quals han de romandre connectades i localitzables mentre duri el seu torn de permanència, a fi de garantir el servei i en cas que se les necessiti.

Aquesta política preveu una sèrie de bones pràctiques per garantir el dret a la desconexió digital professional.

En aquest sentit, durant el 2022 i el 2023 s'han fet formacions i sensibilitzacions per afavorir la desconexió digital de la plantilla.

Horari flexible

El personal de FEDA que treballa a les oficines disposa d'un horari flexible que li permet conciliar millor. En aquest sentit, l'horari flexible s'estructura de la forma següent:

- Temps de presència obligada: nombre d'hores durant les quals tot el personal del centre de treball ha de romandre en l'exercici de les seves funcions (excepte des-jejuni i dinar), sense possible flexibilitat:
 - | De dilluns a dijous, de 9.30 a 12.30 h i de 15.00 a 16.30 h.
 - | Divendres, de 9.30 a 12.30 h.
 - | En jornada intensiva, de 7.30 a 14.30 h o de 8.00 a 15.00 h, amb una pausa de 30 minuts per menjar.
- Temps flexible: període comprès dins l'amplitud global de l'horari que no correspon a les franges de presència obligada:
 - | De dilluns a dijous, entre les 7.30 i les 9.30 h a l'inici de la jornada; entre les 12.30 i les 15.00 h per al dinar, i entre les 16.30 i les 20.00 h al final de la jornada.
 - | Divendres, entre les 7.30 i les 9.30 h a l'inici de la jornada i entre les 12.30 i les 15.00 h al final de la jornada.

En aquest sentit, el personal d'horari flexible pot triar entre fer el temps per menjar en un màxim de 30 minuts, i que computi com si fos una jornada continuada (amb el temps per menjar retribuït) o fer una jornada partida amb un mínim d'una hora i un màxim de 2 hores i 30 minuts. La pausa del dinar s'ha de fer entre les 12.30 i les 15.00 h.

Horari fix

El personal de Serveis de Terreny i d'Atenció al Client de FEDA no disposa d'horari flexible, per les casuístiques del seu lloc de treball, però sí que té un horari que li permet fer una jornada continuada amb mitja hora per dinar remunerada i que n'afavoreix la conciliació.

- | L'horari del personal de Serveis de Terreny és de 7.30 a 15.30 h, de dilluns a divendres.
- | L'horari del personal d'Atenció al Client, amb caràcter general, és de 8.00 a 16.30 h i els divendres, de 8.00 a 14.30 h, amb una flexibilitat màxima de 15 minuts el dia per quadrar el còmput setmanal.

Permisos retribuïts

El personal de FEDA gaudeix d'un permís de quaranta (40) hores anuals, que afavoreixen la seva conciliació, en els casos següents:

- | **Causes familiars:** en casos com haver d'acompanyar al metge parents directes per consanguinitat o afinitat així con familiars a càrrec, o anar a buscar els fills a la guarderia o l'escola si estan malalts.
- | **Malestar:** si la persona assalariada es troba malament i està a la feina i ha de marxar o si al matí ja no es troba bé. En aquest cas, al tercer dia cal que porti un justificant del metge o una baixa.
- | **Visita al metge:** en cas que la persona assalariada hagi de sortir al metge, ja sigui a una hora en concret o tot el dia si és fora d'Andorra.
- | **Altres:** per atendre tràmits burocràtics (com anar al notari), tràmits personals (que impliquin la mateixa persona treballadora) o oficials amb l'Administració, sempre que no es puguin fer fora d'hores de treball.

Millora en la prevenció i la seguretat en el treball de les dones embarassades

Per tal d'afavorir una flexibilitat més gran de la jornada laboral en període de gestació, FEDA aplica de forma proactiva, sense necessitat de demanda de la interessada, una reducció de jornada progressiva remunerada a partir del sisè mes de gestació i fins a arribar a una mitja jornada al novè mes.

Permisos no retribuïts

A més dels permisos no retribuïts que preveu l'article 68 de la Llei 31/2018, per acord entre la persona assalariada i FEDA, el personal de FEDA pot sol·licitar un permís no retribuït de fins a 12 setmanes per atendre qüestions personals o familiars amb dret a retorn al seu lloc de treball.

L'ús que han fet les persones, el darrer any, de permisos, llicències i excedències, en funció del sexe i la situació personal i contractual.

A continuació, es mostra l'absentisme a través de la mitjana d'hores d'absència de l'últim any sobre el total d'hores teòriques de treball. Es pot apreciar que les dones han fet més ús de permisos que donen lloc a un absentisme justificat.

Sexe	Mitjana absència justificada (%)	Mitjana absència injustificada (%)	Total
Dones	3,39 %	0,39 %	3,78 %
Homes	1,28 %	0,60 %	1,88 %
TOTAL	4,67 %	0,99 %	5,66 %

Tot seguit, també es mostra el nombre d'excedències a què s'ha acollit el personal de FEDA durant el 2022:

Sexe	Edat	Tipus d'excedència
Dona	42	Excedència pactada
Home	54	Excedència pactada
Home	45	Excedència pactada

Nombre de reduccions de jornada per sexe i motiu.

En relació amb aquest punt, cal destacar que no hi ha hagut cap reducció durant l'últim any.

Fons de complement de prestació salarial (mútua interna)

Finalment, cal destacar que FEDA gestiona un fons que assegura el pagament del complement de les prestacions de salari consolidat dels seus afiliats, és a dir, el seu personal, en cas de baixa mèdica.

Tota persona treballadora amb contracte de treball indefinit forma part obligatòriament de la mútua des del moment del seu ingrés com a indefinida. FEDA retè del salari base i les pagues extraordinàries un percentatge de l'u per cent, que es destina a la **mútua** esmentada.

En aquest sentit, el personal de FEDA que es troba en situació de baixa mèdica no veu reduïda la seva retribució fixa.

4.8. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Actualment, FEDA disposa d'un protocol per a la prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament psicològic, sexual i per raó de sexe o altres discriminacions laborals.

Amb aquest protocol, FEDA manifesta la seva tolerància zero davant la concurrència, en tota la seva organització, de possibles conductes constitutives d'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe o altres discriminacions laborals.

Amb l'adopció d'aquest protocol, se subratlla el compromís de FEDA amb la prevenció i l'actuació davant l'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe o altres discriminacions laborals, en qualsevol de les seves manifestacions, informant de la seva aplicació tot el personal que presta serveis en l'organització, sigui personal propi o procedent d'altres empreses, incloses les persones que, sense tenir-hi una relació laboral, hi presten els seus serveis o hi col·laboren.

En relació amb aquest apartat, cal destacar que el Comitè d'Ètica i Igualtat, que actua com a personal de referència en aquesta matèria, no ha rebut cap denúncia durant el primer any de vigència del protocol.

No obstant això, i amb el compromís i la necessitat de sensibilitzar la plantilla en aquest aspecte, durant aquest primer any s'han dut a terme sensibilitzacions en relació amb el funcionament del protocol.

De la mateixa manera, el personal de referència ha fet una formació el 2023 de 16 hores en gestió de conflictes i assetjament laboral.

En aquest sentit, cal subratllar que el pla de formació de FEDA preveu un apartat per a aspectes lligats als seus valors i en què la igualtat té un espai destacat.

05

LA PERCEPCIÓ DE LA PLANTILLA

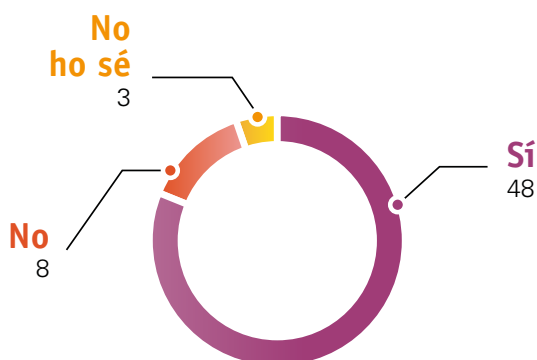
A continuació, es mostren les preguntes que es van fer en l'enquesta al personal de FEDA.

Creus que els permisos dels quals disposem a dia d'avui són suficients per afavorir una bona conciliació familiar?



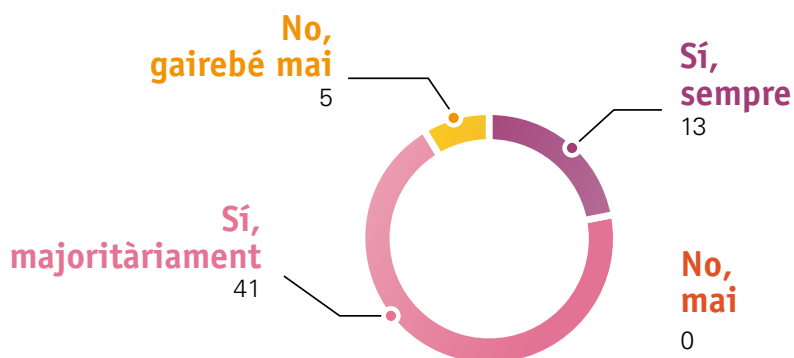
Com es pot veure en els resultats, hi ha un percentatge important de persones que no estan segures de si les mesures de què disposa l'empresa són suficients per afavorir una bona conciliació, cosa que apunta que és important reforçar la comunicació en aquest sentit.

Creus que la tipologia d'horaris de FEDA actual et permet conciliar la vida familiar?



D'acord amb els resultats, hi ha un percentatge important de persones que consideren que els horaris actuals permeten conciliar la vida familiar. Respecte a les persones que han votat «no», s'ha de valorar en quin aspecte es pot millorar i si és possible fer-ho d'acord amb les necessitats de les diferents àrees.

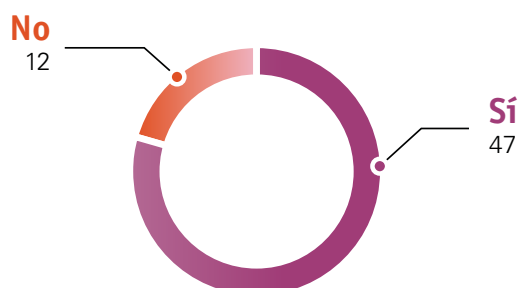
Habitualment, en el teu lloc de treball es programen les reunions i/o formacions en l'horari fix d'obligada presència a l'oficina?



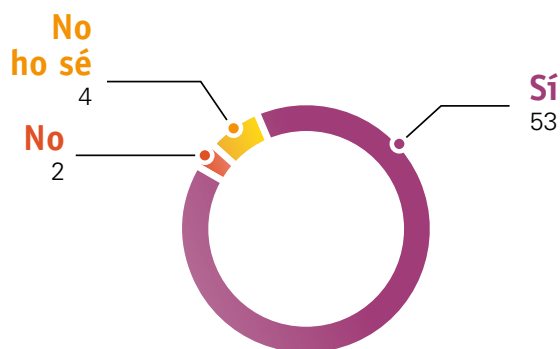
D'altra banda, cal destacar que un percentatge molt elevat manifesta que es respecta l'horari de les reunions dins la seva jornada de treball. En aquest sentit, cal assenyalar que algun col·lectiu, i de manera aïllada, ha de fer reunions periòdiques fora de la seva jornada de treball teòrica per tal que hi puguin coincidir tot el departament.

Tot seguit, es presenten les preguntes que s'han fet en l'última enquesta a FEDA en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe:

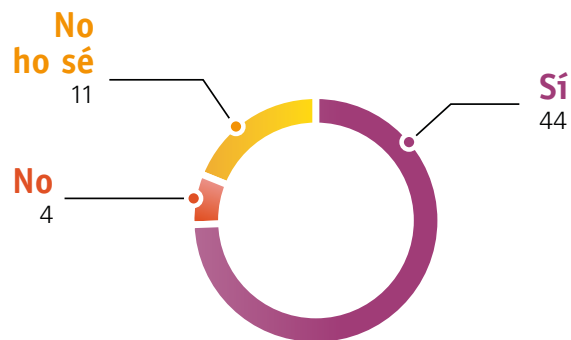
Coneixes la diferència entre assetjament sexual o per raó de gènere?



Consideres que la discriminació per raó de gènere és una falta sancionable en l'àmbit laboral?



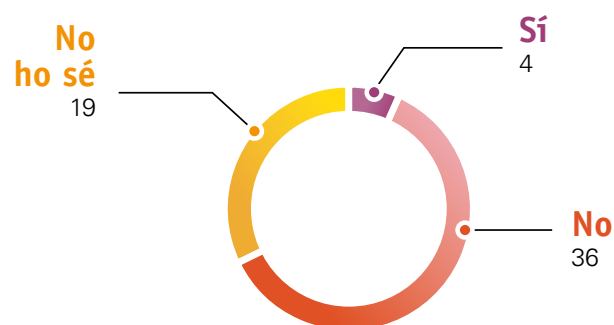
Consideres que comentar el cos d'un/a company/a de feina amb caràcter sexual és assetjament?



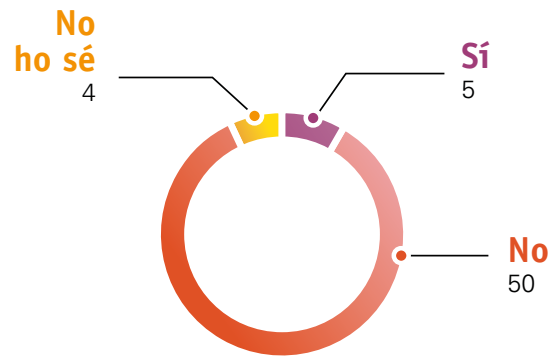
Consideres que les insinuacions sexuals en l'àmbit laboral són assetjament?



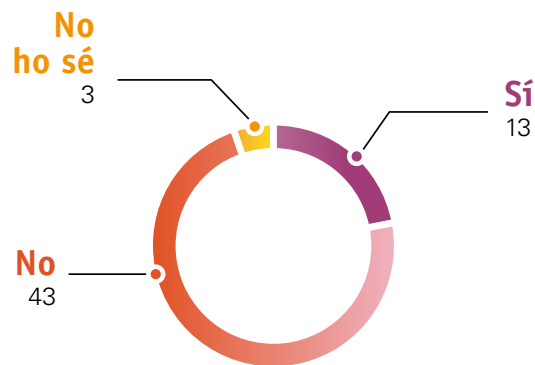
Creus que els teus comentaris cap a algun/a company/a relacionats amb el seu gènere l'han pogut ofendre?



Has patit alguna vegada durant la teva trajectòria laboral a FEDA algun comportament que consideraries assetjament sexual?



Has patit alguna vegada durant la teva trajectòria laboral a FEDA algun comportament que consideraries assetjament per raó de gènere?



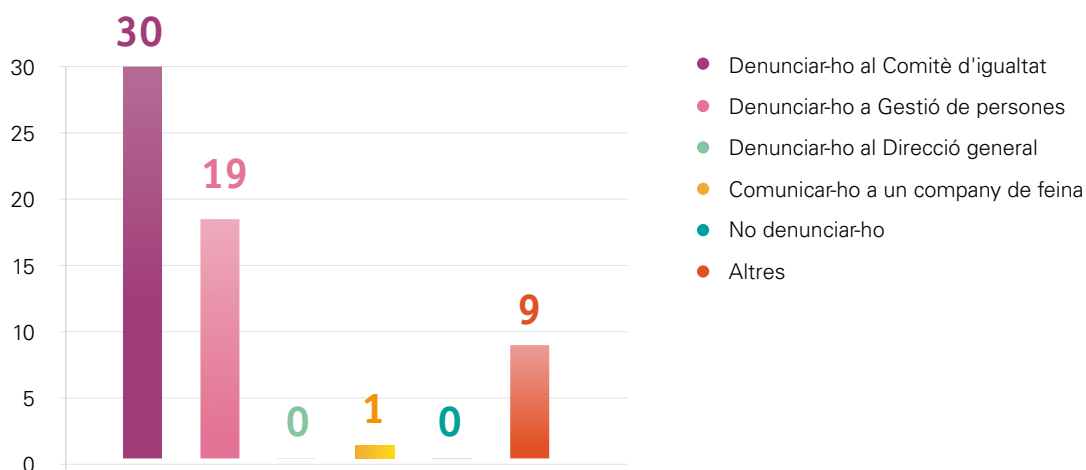
Has presenciado alguna situació d'assetjament sexual o per raó de gènere a FEDA?



Durant la teva trajectòria laboral a FEDA, t'han fet comentaris relacionats amb el teu gènere que t'hagin ofès?



Si patissis un cas d'assetjament sexual o per raó de gènere, què faries?



Els resultats d'aquesta enquesta mostren que hi ha persones a FEDA que tenen la percepció que durant la seva trajectòria professional a l'entitat han patit alguna mena d'assetjament. També mostren que hi ha persones que no saben diferenciar entre els diferents tipus d'assetjament o no estarien segures d'identificar-los.

Aquests fets no fan més que reforçar la necessitat de continuar incidint sobre la plantilla amb sensibilitzacions sobre la detecció d'aquestes situacions.

06

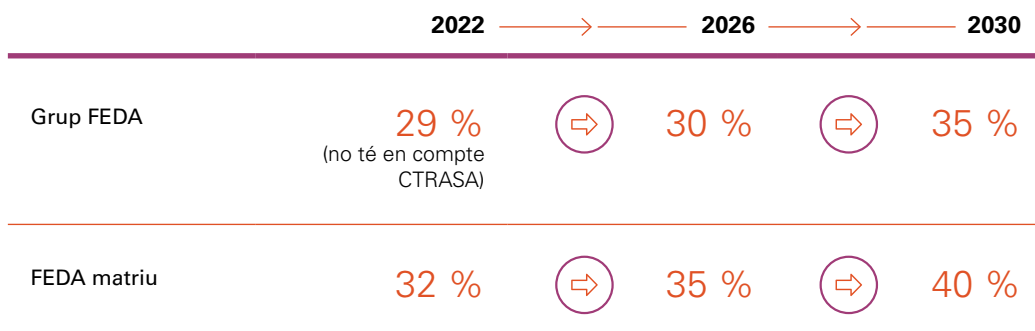
OBJECTIUS

Els objectius d'aquest pla estan dividits en diferents àmbits d'actuació, tots ells orientats a buscar la igualtat d'oportunitats a la nostra organització. De cadascun dels objectius, se'n determinen diferents accions que ens permetran assolir-los.

A causa de la recent incorporació de la societat CTRA, SAU al grup FEDA, les dades globals de les quals es disposa de l'any 2022 no incorporen aquesta societat. Per aquest motiu, els objectius numèrics es xifren per a l'entitat Forces Elèctriques d'Andorra, però durant el primer any d'execució es recolliran indicadors per a tot el grup FEDA per poder fer el seguiment i mesurar l'impacte de les accions que s'han d'aplicar sobre les entitats de tot el grup.

Contractació i selecció

1. Incrementar la presència de dones a la plantilla del grup FEDA per acostar-nos al 40 %, fet que reflecteix una plantilla equilibrada.



Aquests objectius es fixen tenint en compte l'evolució prevista d'increments de plantilla i l'actual índex de rotació, que és molt baix i, per tant, limita la velocitat per incrementar la presència de dones en la plantilla.

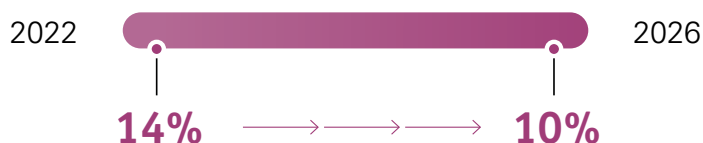
- 2. Assolir que, com a mínim, el 50 % de les noves incorporacions al grup FEDA siguin de dones.**



Retribució i valoració dels llocs de treball

- 3. Reduir la bretxa salarial de FEDA, que inclou els complements al 10 %.**

La bretxa salarial de FEDA es constata especialment quan es tenen en compte les retribucions variables i els complements; sense aquests, doncs, no hi hauria bretxa salarial.



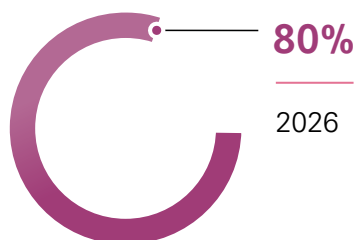
- 4. Augmentar el nombre de dones en càrrecs de responsabilitat per mantenir la proporció respecte al total de dones en plantilla.**

PERCENTATGE DE DONES EN CÀRRECS DE RESPONSABILITAT



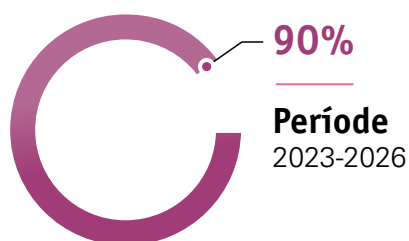
Formació

PERCENTATGE DE LA PLANTILLA FORMADA EN IGUALTAT



- 5. Incrementar la sensibilitat i la formació de la plantilla de FEDA envers la igualtat, de manera que el 80 % de la plantilla rebi formació anual d'aquesta temàtica.**
- 6. Centrar la sensibilització de gènere en les àrees més masculinitzades de l'empresa.**
- 7. Oferir formació específica en igualtat als comandaments de l'empresa.**

PERCENTATGE DE MÀNAGERS FORMATS EN IGUALTAT

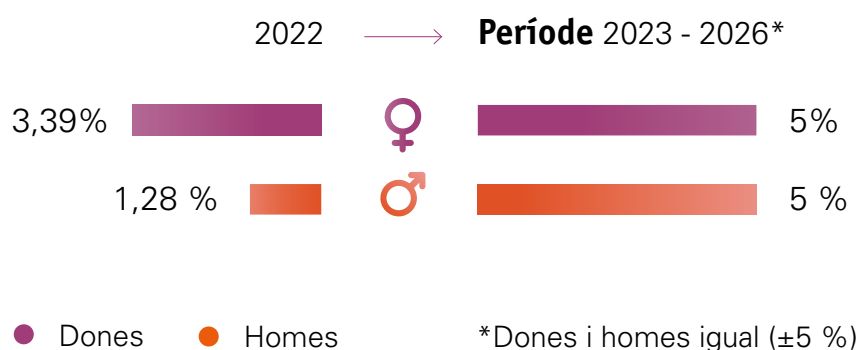


Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

8. Equiparar la mitjana d'hores de permís per a la conciliació o la cura de familiars que utilitzen les dones i els homes.

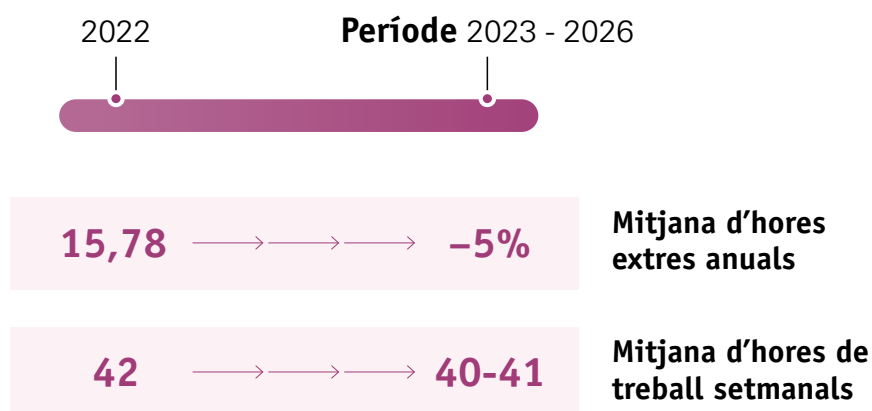
Per tal de promoure la corresponsabilitat i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

PERCENTATGE D'ABSÈNCIA JUSTIFICADA



9. Reduir les hores de treball que sobrepassen la jornada laboral.

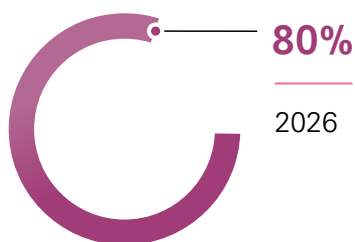
Per tal d'evitar desigualtats de dedicació o premiar el fet d'estar moltes hores a la feina, que són aspectes que normalment perjudiquen les dones, cal buscar reduir les hores de treball que sobrepassen la jornada laboral establerta.



Prevenió de l'assetjament

- 10. Fer efectiu el protocol de prevenió de l'assetjament i assolir un grau de coneixement elevat d'aquest.**

PERCENTATGE DE CONEIXEMENT DEL PROTOCOL EL 2026

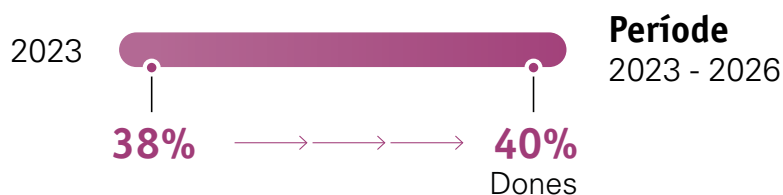


Comunicació

- 11. Augmentar la visibilitat de les dones en les comunicacions internes i externes de FEDA.**

FEDA donarà més visibilitat a les dones en les comunicacions externes. Actualment, la majoria de comunicacions de FEDA són impersonals, i quan hi apareixen persones de FEDA citades, en un 83 % són homes i en un 38 %, dones (ja que en diverses notícies apareixen homes i dones). L'objectiu és que en el 40 % de les comunicacions aparegui almenys una dona.

PERCENTATGE D'APARICIÓ DE DONES EN LES NOTÍCIES SOBRE FEDA



12. Fer servir el llenguatge inclusiu per evitar invisibilitzar les dones.

13. Utilitzar la comunicació i les campanyes de FEDA per donar visibilitat a les dones en un camp masculinitzat.

Salut laboral

14. Garantir polítiques de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.

07

PLA D'ACCIONS

Contractació i selecció

ACCIÓ 1. Aplicar mesures de discriminació positiva en la contractació de dones a la plantilla i en àrees masculinitzades:

- | En totes les convocatòries de places vacants del grup FEDA cal aplicar el mecanisme de valoració, que puntuarà amb un 2 % més les candidates dones. D'aquesta manera, davant dues candidatures similars, té prioritat la contractació d'una dona.
- | En les convocatòries de places vacants en les àrees més masculinitzades del grup FEDA, el percentatge suplementari que han de tenir les dones és del 5 %. (Actualment, les àrees que es consideren masculinitzades són totes les àrees d'Operacions, Enginyeria i Informàtica, així com FEDA Eco-term i CTRASA.)
- | Aquestes mesures s'han d'aplicar fins que s'assoleixi el 40 % de la plantilla femenina. Quan s'aconsegueixi, cal aturar aquesta discriminació positiva.

ACCIÓ 2. Cercar de forma proactiva candidates femenines per a totes les places que es convoquin en àrees masculinitzades:

- | Quan es convoquin places en àrees masculinitzades, cal demanar a les empreses de contractació amb què es treballa que aportin propostes de candidates femenines.
- | En les publicacions d'aquestes candidatures, s'ha d'expressar la voluntat de trobar candidates dones i informar del mecanisme de discriminació positiva que s'hi aplica.

ACCIÓ 3. Crear una beca d'estudis d'enginyeria informàtica per a dones:

- | Atorgar una beca d'estudis dirigida únicament a dones que vulguin estudiar enginyeria informàtica.
- | Promocionar la beca entre les estudiants de batxillerat per impulsar-les a optar per aquesta carrera.
- | Fer servir la iniciativa com a eina de comunicació per motivar l'orientació de les dones estudiants cap a carreres tecnològiques o masculinitzades.

Retribució i valoració dels llocs de treball

ACCIÓ 4. Publicar anualment la bretxa salarial de FEDA en la memòria de sostenibilitat:

- | Fer el càlcul anual de la bretxa salarial en funció del salari base.
- | Fer el càlcul anual de la bretxa salarial incorporant-hi tots els complements salarials.
- | Analitzar de forma anual les causes de l'evolució de la bretxa salarial i extreure'n conclusions.
- | Publicar en la memòria de sostenibilitat anual la bretxa salarial detallada.

ACCIÓ 5. Incrementar els procediments interns i transparents de promoció:

- | Publicar internament les places de lloc de treball de responsabilitat i donar-les a conèixer entre el personal.
- | Mantenir un procediment transparent i ben informat perquè tothom pugui presentar-se a les promocions internes.

ACCIÓ 6. Fer una auditoria externa bianual dels llocs de treball i les retribucions:

- | Fer auditories periòdiques per evitar que es puguin produir discriminacions salarials per raó de gènere en qualsevol concepte retributiu. L'anàlisi de tendències ha d'ajudar a detectar possibles desviacions que puguin estar afavorint un determinat rol o gènere a FEDA.

ACCIÓ 7. Incrementar la comunicació i la difusió sobre els diferents conceptes retributius:

- | Publicar de forma clara i transparent els diferents conceptes retributius existents a l'empresa perquè els coneguin i s'apliquin per igual a homes i dones.
- | Fer difusió perquè el personal estigui informat d'aquests complements.

Formació

ACCIÓ 8. Elaborar un pla formatiu que permeti incrementar la sensibilització a tota la plantilla de FEDA (aspecte molt demanat per la plantilla):

- | Oferir una sensibilització anual en matèria d'igualtat a tota la plantilla.
- | Oferir una formació específica a l'equip directiu de FEDA en matèria d'igualtat.
- | Oferir una formació específica adreçada als col·lectius masculinitzats de l'empresa i aprofundir en la segregació horitzontal i els estereotips que afecten la percepció i la infravaloració dels treballs feminitzats.
- | Potenciar els cursos que apareguin en la plataforma GoodHabitx en matèria d'igualtat perquè la plantilla els pugui fer.

Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

ACCIÓ 9. Donar a conèixer, especialment entre els homes, els permisos retribuïts per a la cura familiar i promoure que els facin servir amb aquestes finalitats:

- | Elaborar un catàleg explicatiu de per a què poden fer-se servir els permisos retribuïts.
- | Crear píndoles informatives per donar a conèixer aquests permisos entre la plantilla de FEDA.
- | Promoure l'explicació d'aquests permisos per part dels mànagers de les àrees masculinitzades.

ACCIÓ 10. Reduir les hores de treball que sobrepassen la jornada laboral:

- | Portar un control mensual dels fitxatges per part de Gestió de Persones per alertar els mànagers dels equips que estiguin sobrepassant les hores de forma més accentuada.
- | Estudiar la possibilitat de bonificar d'alguna manera els departaments que no generin hores extres o que les redueixin.

Prevençió de l'assetjament

ACCIÓ 11. Donar a conèixer el protocol de prevençió i actuació de l'assetjament:

- | Crear un espai específic a la intranet que reculli tota la informació del Comitè d'Igualtat.
- | Publicar el protocol de prevençió en aquest espai.
- | Donar a conèixer aquest espai entre la plantilla mitjançant una nota interna i informació a través dels mànagers.
- | Fer una enquesta bianual per mesurar el grau de coneixement del protocol.
- | Especificar i donar a conèixer les possibles sancions que es deriven d'un cas d'assetjament (ho demana la plantilla).

ACCIÓ 12. Aprovar el procediment d'actuació en cas d'activació del protocol d'assetjament:

- | Redactar el procediment d'actuació.
- | Publicar-lo i donar-lo a conèixer entre la plantilla.

ACCIÓ 13. Formar l'equip del Comitè d'Ètica i Igualtat per poder gestionar qualsevol cas de denúncia per assetjament i per actuar de forma prèvia en la gestió de conflictes:

- | Redactar un procediment de gestió de conflictes per evitar que deriven en assetjament.
- | Estudiar la possibilitat d'introduir el procés de mediació a l'empresa.
- | Crear un espai específic de gestió de conflictes.

Comunicació

ACCIÓ 14. Elaborar un pla de comunicació perquè tothom a FEDA conegui el pla d'igualtat i el protocol de prevençió de l'assetjament:

- | Elaborar i executar el pla de comunicació.
- | Incloure una selecció de les dades més rellevants en matèria d'igualtat perquè estiguin sempre visibles a l'espai d'igualtat.
- | Incloure informació sobre el Comitè d'Igualtat en el procés d'acollida de noves incorporacions.

ACCIÓ 15. Estendre el llenguatge inclusiu a FEDA:

- | Donar a conèixer la guia de llenguatge no sexista.
- | Fer una presentació específica de la guia en cada àrea.
- | Analitzar documents de les diferents àrees per detectar camps de millora.
- | Activar un espai perquè es puguin notificar a FEDA comunicacions amb contingut sexista o amb llenguatge no inclusiu.

ACCIÓ 16. Prioritzar l'aparició de dones en les comunicacions de FEDA:

- | Mesurar l'aparició de dones en els comunicats o les comunicacions que emeti FEDA per poder fixar objectius de millora.
- | Formar les dones de FEDA perquè puguin exercir com a portaveus ocasionals de l'entitat quan s'escaigui.

ACCIÓ 17. Valorar els llocs de treball feminitzats:

- | Dins el projecte de visibilitzar el treball dels diversos departaments, prioritzar aquells que estan feminitzats, posant en valor la seva aportació i possibilitant un intercanvi de llocs de treball que permeti a la resta posar-se en el seu lloc.

Salut laboral

ACCIÓ 18. Protegir els diferents estats biològics de les dones treballadores (maternitat, lactància, menopausa)

- | Al pàrquing de l'edifici de Serveis Centrals, reservar places d'aparcament àmplies i de fàcil accés per a les dones treballadores que es trobin en situació d'embaràs.

ACCIÓ 19. Aplicar accions per reduir els riscos psicosocials:

- | Analitzar els riscos psicosocials detectats entre el personal de l'empresa amb perspectiva de gènere.
- | Aplicar accions per reduir els riscos psicosocials amb mesures que tinguin en compte les particularitats de les dones.

ACCIÓ 20. Incorporar la perspectiva de gènere en la valoració dels llocs de treball feminitzats:

- | Incloure en l'avaluació de riscos laborals per llocs de treball la perspectiva de gènere, i assegurar que les mesures que se'n derivin tinguin en compte les particularitats de les dones treballadores.
- | Atendre en particular els EPI requerits segons els riscos i la seva adaptabilitat a les dones que els utilitzen, per buscar-ne alternatives quan calgui.

ACCIÓ 21. Garantir que la vigilància de la salut atengui la perspectiva de gènere:

- | Assegurar que els protocols mèdics que elabora el servei mèdic estiguin segregats per sexe per assegurar l'atenció a les particularitats de les dones.
- | Disposar de la memòria anual d'activitats de la vigilància de la salut desagregada per sexe, per possibilitar la detecció de punts de millora.

Finances

ACCIÓ 22. Incorporar la perspectiva de gènere al pressupost de FEDA:

- | Incloure en l'avantprojecte de pressupost de FEDA un informe d'impacte de gènere, tal com preveu la Llei d'igualtat.