

PLA
D'IGUALTAT
DE GÈNERE





ÍNDEX

1. Presentació	04
2. Introducció	05
3. Presentació de l'empresa	06
4. Elaboració del pla	08
5. Marc legislatiu	12
6. Diagnosi de la situació d'igualtat a FEDA	13
7. Pla d'acció	34
8. Calendari	45
9. Seguiment	46

1.

PRESENTACIÓ

La igualtat de gènere en el conjunt de la societat no és encara una realitat absoluta. Les darreres dècades s'ha avançat en l'aproximació a la igualtat i s'han assolit fites importants, però l'àmbit laboral continua arrossegant encara desigualtats de gènere, bretxa salarial i d'altres diferències entre dones i homes que han de deixar d'existir.

FEDA, gràcies als mecanismes establerts al llarg dels anys i sobretot al personal que en forma part, es pot considerar una empresa en què s'han fet mesures per afavorir la igualtat. Però tot i així necessita mecanismes que garanteixin que aquesta igualtat és real i que donin eines a les persones que puguin patir qualsevol situació discriminatòria per fer-hi front.

Com a entitat pública el rol de FEDA no pot quedar només en el compliment de la normativa estricta, sinó que ha de ser exemplar i servir de referent en les mesures que aplica perquè altres entitats o empreses del país s'hi puguin emmirallar i perseguir també la igualtat plena entre dones i homes. És per això que ens hem volgut implicar en l'elaboració d'un pla d'igualtat que permeti analitzar tots els àmbits de l'empresa per conèixer la situació de gènere que hi ha i proposar eines de millora.

Per tal que aquest pla tirés endavant, a més, ha estat imprescindible comptar amb el suport

de la direcció de FEDA que ha manifestat un compromís ferm per tirar endavant les accions que siguin necessàries per assolir la igualtat de gènere completa a l'empresa.

Així, el present Pla d'igualtat reflecteix la feina acurada de les treballadores i treballadors de FEDA que han format el Comitè d'igualtat, però recull també les aportacions de tota la plantilla que ha contribuït responnent enquestes o aportant dades. Vull agrair especialment la tasca fonamental de les persones que voluntàriament han tirat endavant aquest projecte: Jesús Àlvarez, David Barral, Richard Escabias, Elena Jabalera, Brenda Laredo, Sergio Millán, Nerea Moreno, Olga Pujols, Claudi Sala, Judith Sánchez, Mercè Sánchez, Joana Teixeira, Laura Vicent i Rosa Villalba.

La gran implicació en aquest projecte i la voluntat de totes les persones que formen aquest gran equip que és FEDA són la garantia que permetrà tirar endavant els resultats d'aquest Pla d'igualtat per convertir FEDA en un referent de l'àmbit laboral sense discriminacions.

Albert Moles

Director general de FEDA

2. INTRODUCCIÓ

El pla d'igualtat entre dones i homes de FEDA és un document aprovat pel Consell d'Administració i que totes les treballadores i treballadors de l'empresa hauran de tenir en compte en el seu dia a dia laboral. És una eina per garantir els drets de totes les persones que formen part de l'entitat i per permetre alhora que FEDA esdevingui un referent en quant a l'aplicació de mesures igualitàries.

Per elaborar aquest pla s'ha creat un Comitè d'igualtat format per catorze persones de diferents departaments de l'empresa que hi han format part de forma absolutament voluntària. En les diverses reunions de treball que s'han mantingut s'ha abordat la formació i sensibilització de l'equip al tomb de la igualtat, s'ha elaborat una diagnosi de la situació d'igualtat a FEDA i s'han proposat diferents accions de millora que permetran a l'entitat avançar de forma decidida en aquest àmbit.

Tot i partir d'una bona situació laboral pel que fa a la igualtat entre dones i homes, el Comitè d'igualtat ha volgut ser estricte per detectar i eliminar possibles discriminacions per raó de sexe o gènere, i ha volgut ser ambiciós en la proposta d'accions de millora.

La feina per aconseguir la igualtat, però, no queda limitada a aquest document, sinó que aquest és l'inici de tot un seguit de passes que s'aniran fent durant els propers mesos i que s'hauran d'anar consolidant els propers anys.

No obstant això, el simple fet de comptar amb aquesta eina ja suposa una millora per a l'entitat, ja que estableix la situació de partida i ha permès centrar l'atenció de diverses persones de l'empresa, durant els darrers mesos, en qüestions relacionades amb la igualtat.

En aquest document es presenten els resultats d'aquest treball, que engloba els següents apartats

- Presentació de l'empresa.
- Metodologia emprada per a l'elaboració del pla.
- Diagnosi duta a terme: anàlisi d'informació quantitativa i qualitativa.
- Pla d'acció proposat i objectius que persegueix.
- Proposta de seguiment i avaluació del pla.
- Conclusions.

Per dur a terme aquest projecte ha estat fonamental la col·laboració de totes les persones de l'empresa que han respost el qüestionari adreçat al personal o han assistit a la reunió plenària de sensibilització sobre la igualtat. Gràcies a totes i tots per la implicació.

Comitè d'igualtat

3. PRESENTACIÓ DE L'EMPRESA

Forces Elèctriques d'Andorra (FEDA) és una entitat de dret públic de caràcter comercial i industrial, creada per la Llei del 14 de gener del 1988 i que actualment es regeix per la Llei de FEDA del 10 de març del 2016.

Visió

Portar el país cap a solucions energètiques sostenibles.

Missió

Satisfer les necessitats energètiques dels nostres clients aportant solucions sostenibles i modernes, aprofitant els recursos propis i fomentant la implicació dels agents socioeconòmics.

El model de negoci

FEDA és l'operador del sistema elèctric que gestiona la importació d'energia elèctrica, la compra i venda a l'engròs d'energia elèctrica, de fred i de calor útil i el transport de l'electricitat. A més, també assumeix la distribució i venda minorista d'energia elèctrica a les parròquies de Canillo, Encamp (excepte el Pas de la Casa), Andorra la Vella i Escaldes-Engordany.

Com a operador del sistema elèctric, FEDA té la missió de garantir la continuïtat i la seguretat del subministrament elèctric.

En virtut de la Llei de FEDA del 2016 l'entitat pot desenvolupar noves activitats a través de societats filials, que podrien incorporar capital privat, autoritzat per Govern i sempre mantenint la majoria del capital de FEDA en la societat.

Així doncs, al 2019 s'han creat les societats filials de FEDA, FEDA Solucions i FEDA Ecoterm, que assumeixen les noves activitats de cogeneració i xarxes de calor, eficiència energètica i mobilitat sostenible. Com a filials del mateix grup de FEDA, l'aplicació del pla d'igualtat els afecta directament.

Igualtat d'oportunitats i conciliació

FEDA està compromesa amb un tracte igualitari i just, tant per als seus empleats i 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 a nivell professional com personal.

En els processos de selecció, gestió i desenvolupament de persones, les decisions es prenen en base als requeriments del lloc de treball a cobrir i l'adequació del perfil i dels mèrits de cada persona. Es fomenten la promoció i mobilitat interna com a vies per retenir el talent a l'organització, i es prenen en consideració les competències i capacitats individuals per assignar els càrrecs i responsabilitats.

FEDA respecta la vida personal i familiar del seu equip, i en aquest sentit, promou accions que faciliten el seu equilibri mitjançant horaris flexibles, temps a disposició dels empleats i empleades o permisos, entre d'altres.



4. ELABORACIÓ DEL PLA

El present Pla d'Igualtat ha estat elaborat per un grup d'empleades i empleats de FEDA que s'han presentat voluntàriament a participar en la confecció.

L'equip de projecte es va formar després que la Direcció General i el Departament de Gestió de Persones els encoratgessin a formar part d'aquesta iniciativa.

El pla s'ha elaborat entre els mesos de setembre i desembre de 2019, i les fases que s'han seguit per a la seva confecció han estat les següents:



01 CONSTITUCIÓ DE L'EQUIP DE TREBALL

Al setembre del 2019, des de la Direcció General de FEDA i el Departament de Gestió de Persones, es va comunicar als col·laboradors i col·laboradores de FEDA la intenció de confeccionar un Pla d'Igualtat.

En aquests comunicats se sol·licitava la participació de voluntaris i voluntàries que estiguessin interessats en desenvolupar el pla. Finalment, es va formar un grup de 14 persones (9 dones i 5 homes) que van participar en les diferents fases de l'elaboració del Pla d'Igualtat de FEDA.

La carta de compromís de la Direcció General, va ser la següent:

Benvolgudes col·laboradores i benvolguts col·laboradors,

Em dirigeixo a vosaltres per informar-vos de la voluntat de la direcció de fer un pas més en el compromís de la nostra organització amb la igualtat de gènere.

El passat mes d'agost vam presentar la nostra candidatura per participar en la pròxima edició del guardó Olympe de Gouges, que promou el Govern d'Andorra. Per tal de col·laborar en aquesta iniciativa, ens hem de dotar d'un pla d'igualtat en el sí de l'empresa, que serà l'eina que ens permetrà fer una diagnosi aprofundida de la situació de gènere a FEDA, recollir les mesures d'igualtat que ja apliquem i proposar accions per continuar millorant.

Crec que la voluntat conjunta de totes les treballadores i treballadors de FEDA ens permetrà seguir avançant cap a una igualtat de gènere completa i per aquest motiu us vull manifestar el meu compromís ferm amb la igualtat de gènere i garantir el meu suport per tirar endavant les accions que siguin necessàries per assolir-ho.

L'equip que ha iniciat aquest projecte ja compta amb gairebé una desena de participants, però perquè la iniciativa tingui èxit i ens mostri una fotografia el més realista possible de la nostra situació actual, us demano la vostra implicació en el diagnòstic de la situació d'igualtat a FEDA. Durant les properes setmanes es començarà aquesta fase i us encoratjo a aportar el vostre punt de vista, que de ben segur serà molt valuós.

Com a societat pública tenim la responsabilitat de donar exemple en aquells àmbits que afecten la societat i que formen part de la nostra identitat. En la igualtat entre dones i homes també podem i hem de ser un referent perquè cada vegada més l'àmbit laboral sigui un entorn sense discriminacions. Gràcies per la vostra implicació,

*Albert Moles
Director general de FEDA*

02 FORMACIÓ A L'EQUIP DE TREBALL EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE GÈNERE

Una vegada es va formar el grup, des de l'Àrea de Polítiques d'Igualtat del Ministeri d'Afers Socials, Habitatge i Joventut d'Andorra, es va oferir una formació sobre igualtat de gènere en l'àmbit laboral i plans d'igualtat.

Aquesta formació va servir a l'equip de treball com a base conceptual per poder fer l'anàlisi de la situació de FEDA envers la igualtat de gènere així com arribar a proposar accions o mesures per reforçar la mateixa.

03 RECOLLIDA I TRACTAMENT DE LA INFORMACIÓ PER A LA FASE DE DIAGNOSI

Finalitzada la formació, l'equip de projecte va procedir a realitzar la fase de diagnosi de l'organització en relació amb la igualtat de gènere. Previ anàlisi, i basant-se en la formació realitzada, es van definir 8 àrees a avaluar.

La recollida d'informació per fer l'anàlisi de les diferents àrees es va fer de la següent forma:

ANÀLISIS DE LES PRÀCTIQUES DE L'ORGANITZACIÓ	Recollida d'informació a partir de la Normativa interna de FEDA, protocols, usos i costums de l'organització, estadístiques, informació organitzativa facilitada per Gestió de persones...
PERCEPCIÓ DELS TREBALLADORS I TREBALLADORES DE FEDA	Realització d'una enquesta a la Intranet FEDA on es preguntava l'opinió dels treballadors i treballadores de FEDA en relació a les àrees prèviament detectades.

Durant aquesta fase, també es van analitzar altres aspectes com la legislació vigent d'aplicació en matèria d'igualtat.

04 DISSENY DEL PLA D'ACCIÓ

Enllestida la fase de diagnosi, i detectades les àrees de millora per garantir una igualtat de gènere dins de FEDA, l'equip de projecte va procedir a proposar diferents solucions.

Les propostes formulades durant aquesta fase es van valorar, es va analitzar la seva viabilitat i es van prioritzar per, finalment, confeccionar un pla d'acció que pogués reforçar la posició de FEDA envers la igualtat de gènere.

En aquesta fase també es va fer una proposta de calendarització del pla d'acció i d'avaluació i seguiment del mateix.

05 REDACCIÓ I APROVACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Per finalitzar, es va procedir a redactar el Pla d'Igualtat amb tot el treball que s'havia fet a les fases anteriors i es va presentar a la Direcció General per a la seva validació.



5. MARC LEGISLATIU

En el camí a elaborar el present Pla d'Igualtat, l'equip de treball ha basat part del seu treball en conèixer la normativa que vetlla tant per l'eliminació de qualsevol tipus de discriminació com per garantir la igualtat entre homes i dones tant en el sí de les empreses com en qualsevol àmbit de la nostra societat.

En aquest sentit, dins de la principal normativa d'aplicació en vers la igualtat, trobem el següent:

- Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals.
- Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.
- Llei 1/2015, del 15 de gener, per l'eradicació de la violència de gènere i de la violència domèstica.



6.

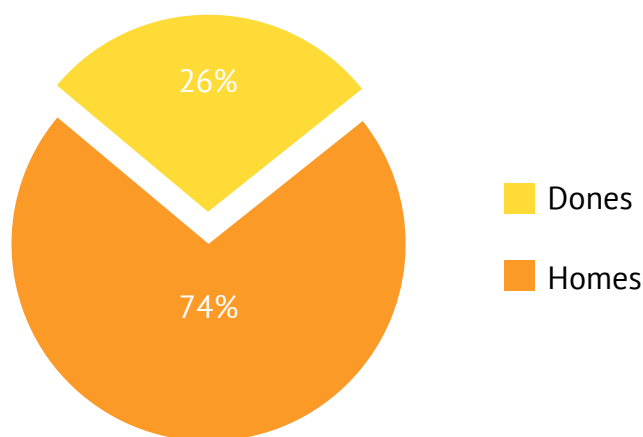
DIAGNOSI DE LA SITUACIÓ D'IGUALTAT A FEDA

El Comitè d'elaboració del pla d'igualtat ha elaborat una diagnosi de la situació de la igualtat de gènere a Forces Elèctriques d'Andorra tenint en compte criteris quantitius i qualitius. Per elaborar la diagnosi s'han format sis grups de dues persones que han analitzat les diferents àrees que influeixen en la igualtat en el sí de l'empresa per tal de detectar les desigualtats existents que hi pugui haver i formular propostes d'actuació per corregir-les.

Igualment, s'ha dut a terme una enquesta entre la plantilla de treballadors/es de FEDA per conèixer millor els seus sentiments i percepcions respecte d'aquesta situació.

En aquesta diagnosi s'han tingut en compte diferents àmbits, com són l'accés al treball, la participació i formació, la promoció dins l'empresa, les retribucions, l'ordenació del temps de treball, la salut en el treball, les situacions d'assetjament sexual o per raó de gènere, i la comunicació.

Com a punt de partida, cal tenir en compte que FEDA és una empresa amb un gran predomini dels homes entre la seva plantilla, i que ha estat en els darrers anys que ha incorporat més dones entre el personal. En el 2019, el 26% de la plantilla són dones i el 74% són homes.



A continuació es presenten els resultats d'acord amb els àmbits temàtics, i de cadascun d'ells es presenten les conclusions, així com els punts forts i les àrees de millora.



01 ACCÉS AL TREBALL

L'accés al treball pot suposar una primera via de discriminació en el sí de l'empresa que directament dificulti a una persona optar a un lloc de treball per raons de gènere. Per comprovar si en aquest àmbit se segueixen pràctiques igualitàries, s'han analitzat les ofertes de treball formulades i els processos de selecció que es duen a terme.


Pel que fa a les **ofertes de treball**, el procediment que se segueix habitualment és el de redactar el perfil necessari per al lloc de treball ofert, i això es fa en tots els casos sense cap tipus de discriminació de gènere. Així mateix, en les ofertes publicades s'empra un llenguatge que inclogui sempre les dones i els homes per igual. Així doncs, les ofertes de treball es publiquen per cobrir "un/a tècnic/a", "un/a operador/a", o "un/a director/a" segons s'escaigui. Igualment, la difusió i publicació es fa sempre mitjançant els mateixos canals de comunicació interns i externs, que no suposen cap discriminació ni fre per accedir a l'oferta.

Tenint en compte aquesta situació, es considera que en aquest àmbit ja s'està actuant correctament, i per tant no es proposen mesures de millora.

Quant als processos de selecció de personal, el web de FEDA permet enviar el currículum per oferir-se per entrar a formar part de l'empresa i en aquest cas, no es demana en cap moment el sexe de la persona sol·licitant ni el seu estat civil. No obstant això, sí que és obligatori posar el nom, i no es fa cap referència a la possibilitat d'adjuntar un currículum cec.

Igualment, en els **processos de selecció** es demana adjuntar un currículum on consti el nom i una fotografia, i per tant el sexe de la persona sol·licitant se sap directament.

Tot i que es considera que el fet de saber el sexe de la persona sol·licitant no influeix ni positiva ni negativament a l'hora de seguir el procés de selecció, s'ha tingut en compte la recomanació de fomentar l'ús dels currículums cecs, i per això com a acció de millora s'ha considerat establir un format de CV tipus per emplenar online en què només hi apareguin les dades acadèmiques i professionals sense cap referència a dades personals, i que per tant no es pugui deduir si es tracta d'una dona o un home.



Així mateix, per als processos de selecció es valora demanar només aquest currículum tipus amb dades acadèmiques i professionals i posposar la resta de requeriments per a la segona fase del procés. No es contempla, però, fer tot el procés sense saber el sexe de les persones candidates, ja que hi ha documentació imprescindible i a més les entrevistes personals formen part dels processos necessaris per elegir els professionals més adequats.

Igualment, s'han analitzat les proves de selecció de personal que es duen a terme per contractar nous professionals. En aquest sentit es considera que les proves s'orienten sempre en funció dels requisits del lloc de treball, sense tenir en compte qualsevol criteri de gènere, i a més aquestes proves són iguals per a totes les persones que opten a un mateix lloc de treball.

No obstant això, també s'ha valorat si en les entrevistes es fan preguntes relacionades amb la maternitat o el projecte de vida i tot i que des del Departament de Gestió de Persones sempre s'obvien aquestes qüestions, sí que s'ha detectat que en algun cas aïllat les consultories externes contractades per FEDA sí que inclouen algunes preguntes de l'àmbit més personal que poden influir en la igualtat de gènere.

Per tal d'evitar que qualsevol informació sobre el projecte de vida o la situació familiar de les persones candidates pugui influir en una decisió de contractació, es considera oportú exigir a les empreses consultores dels processos de selecció que no facin preguntes relacionades amb aquests àmbits.

Quant a la **classificació professional** dels llocs de treball de FEDA, queda establerta en unes graelles salarials públiques que no fan cap mena de distinció entre les persones treballadores, ni per gènere ni per cap altra raó. Així doncs, es considera que aquesta és una bona garantia per evitar discriminacions de la classificació professional per raó de gènere.

Finalment, per reforçar la igualtat en aquest àmbit també s'ha acordat afegir al protocol de selecció de personal un apartat relacionat amb els aspectes d'igualtat de gènere ja mencionats, i fer constar en els edictes que FEDA compta amb un pla d'igualtat que s'aplica a les ofertes de treball.

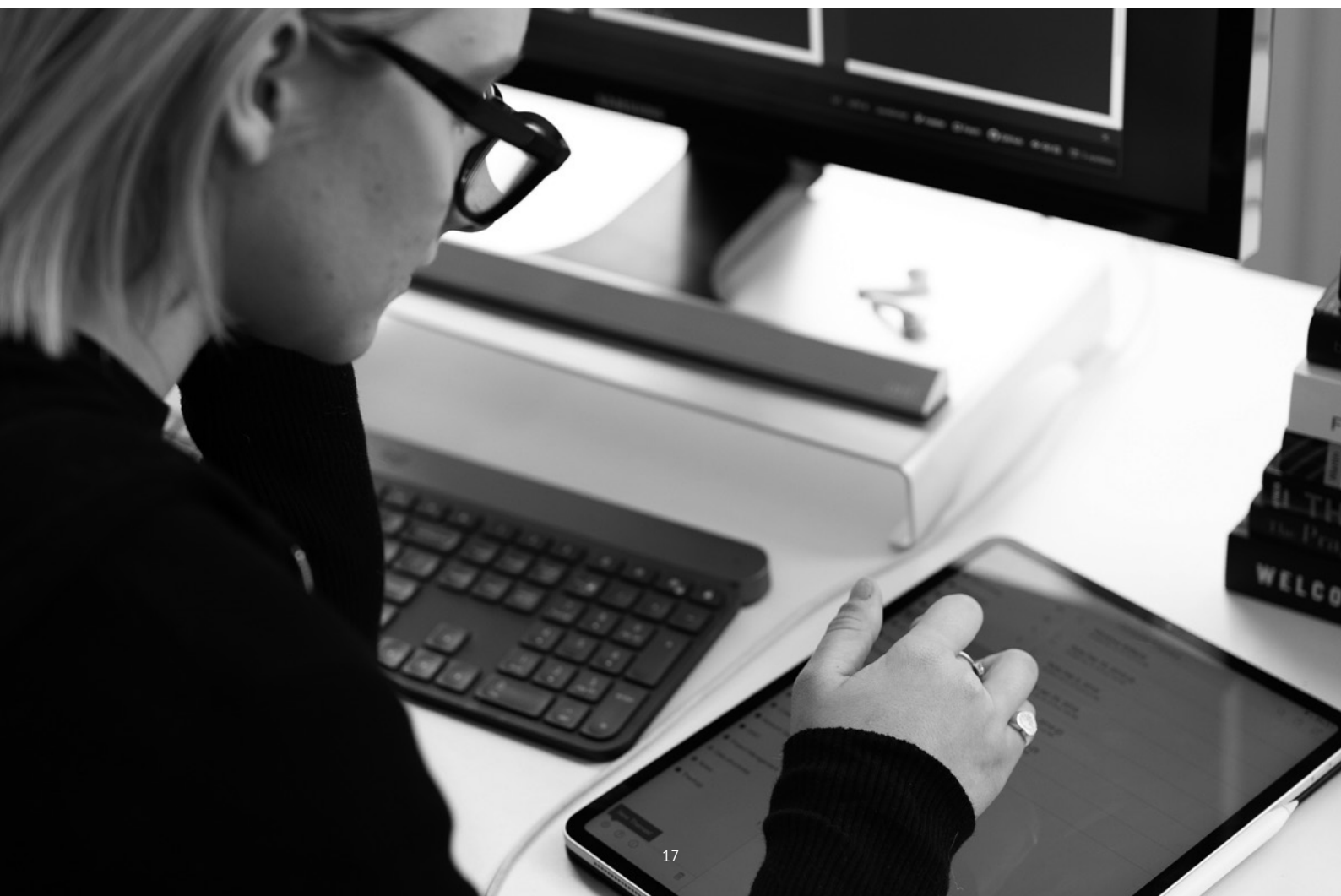
02 PARTICIPACIÓ I FORMACIÓ

La participació en els diferents departaments, àmbits i nivells de l'empresa i l'accés a la formació també són aspectes que influeixen a l'hora de garantir que la igualtat sigui una realitat en les diferents empreses. Així doncs, hem analitzat quina és la situació actual en aquest àmbit a FEDA.

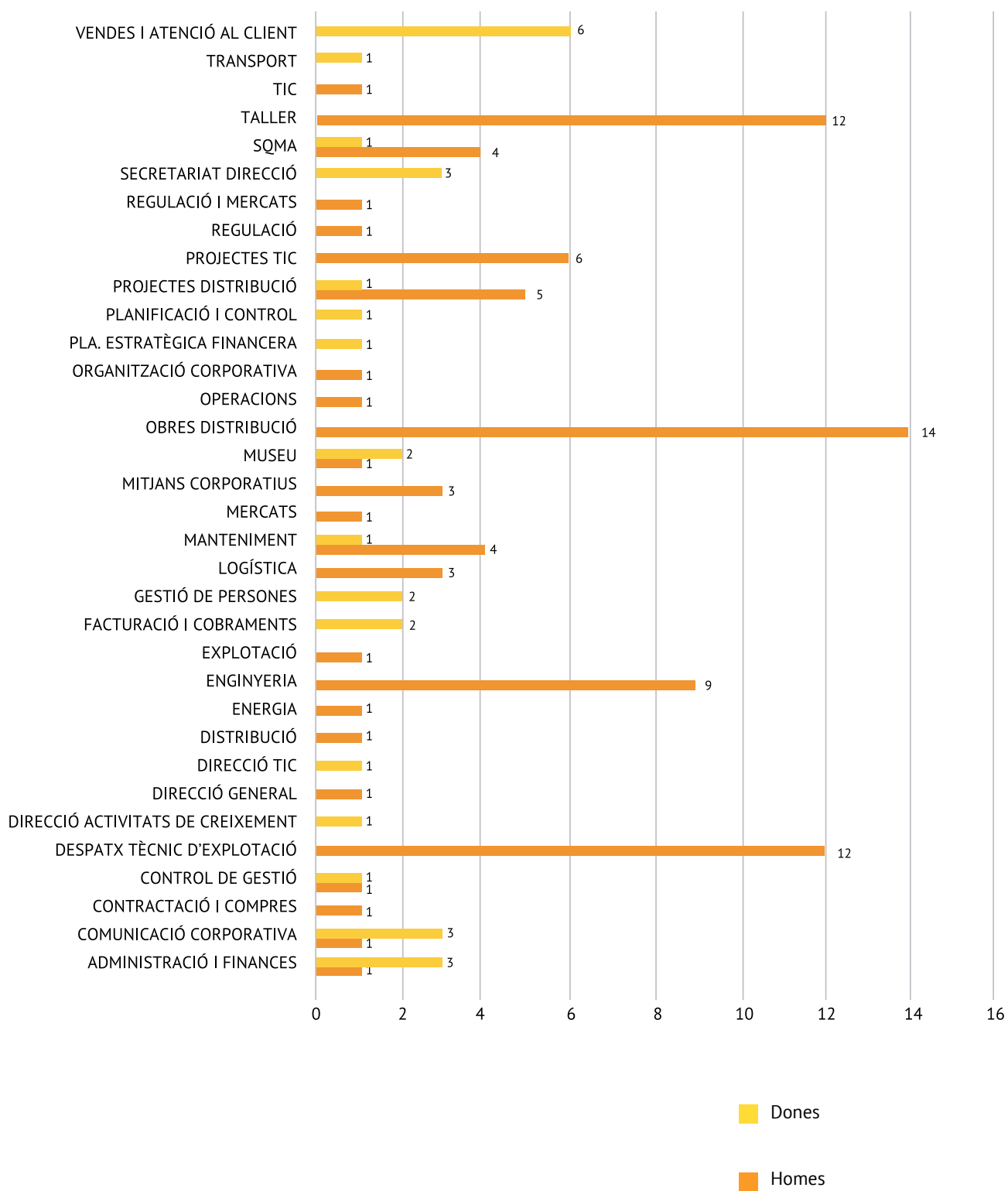
Una de les mesures que fomenten la igualtat en aquest àmbit és la creació de mecanismes d'acció positiva per promocionar un gènere determinat en els llocs de treball en què està subrepresentat. En el cas de FEDA aquesta situació es podria donar en diferents àrees, ja que és una empresa en què predomina el sexe masculí. Per exemple es podria fomentar la incorporació de dones a àrees com Distribució, Transport, Manteniment, Enginyeria, o algunes més.

Fins al moment no s'ha aplicat cap mesura d'aquest estil, i durant l'anàlisi s'ha considerat que una bona acció podria ser identificar els llocs de treball en què hi hagi més predomini d'un gènere i fer accions positives per afavorir una major equitat.

Així, s'ha analitzat la distribució de la plantilla al llarg del 2019, que queda repartida com es mostra al gràfic de la pàgina següent:



Nombre d'empleats per departament



Un altre aspecte que influeix en la promoció de la igualtat en el sí de les empreses és l'accés a **formacions** d'aquest àmbit, com per exemple programes de sensibilització específics sobre igualtat de gènere per als comandaments de l'empresa. A FEDA no s'ha fet cap formació específica a aquest col·lectiu en relació amb la igualtat, però des de l'inici dels treballs per a l'elaboració del pla d'igualtat, el Comitè d'igualtat sí que ha rebut una formació per part de l'Àrea d'igualtat del Departament d'Afers Socials del Govern, i part de la informació rebuda s'ha traslladat a la resta de l'empresa en una reunió plenària.

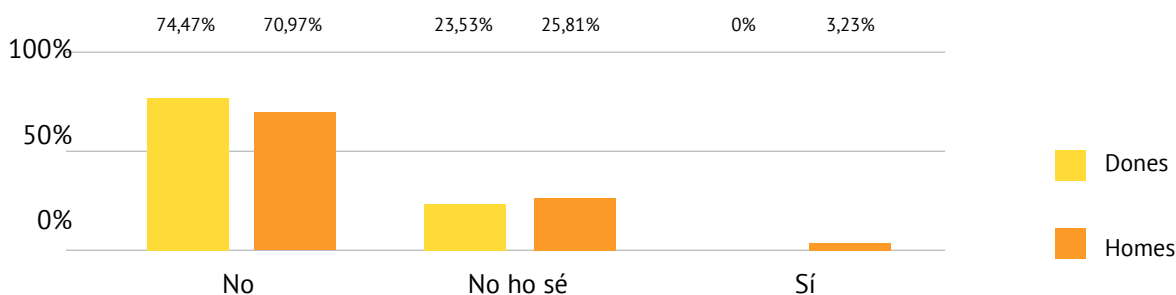
Igualment, l'accés a la formació en general és un altre àmbit que influeix a l'hora de promoure la igualtat entre les treballadores i els treballadors. Amb un accés igual a les formacions i facilitant que aquestes es facin en l'horari laboral, s'aporten eines de creixement professional que permet progressar per igual a dones i homes.

Així, s'ha analitzat aquesta situació a FEDA i s'ha observat que totes les formacions s'ofereixen sense cap discriminació de gènere.

En aquest sentit, també s'ha consultat els treballadors sobre aquest punt, i es pot concloure que tant els homes com les dones pensen que no hi ha cap discriminació en aquest àmbit.

PREGUNTA 3

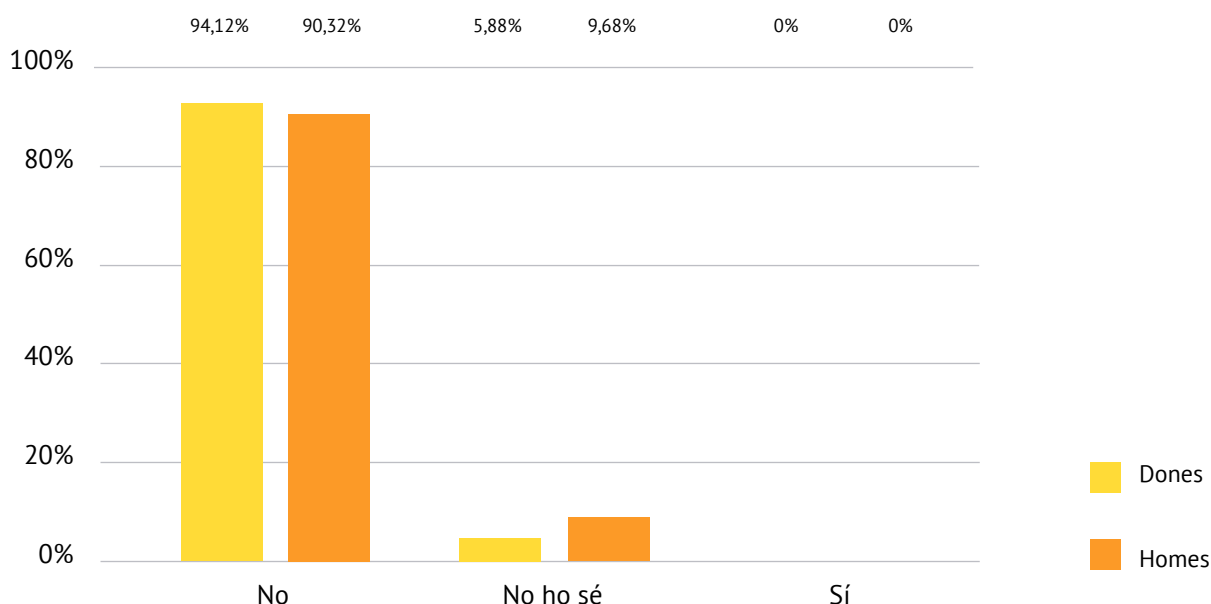
PENSES QUE HI HA DESIGUALTATS DE GÈNERE DINS L'EMPRESA EN QUANT A L'ACCÉS A LA FORMACIÓ?



També s'ha demanat si alguna persona s'havia sentit discriminada en demanar una formació i no hi ha hagut cap resposta afirmativa.

PREGUNTA 4

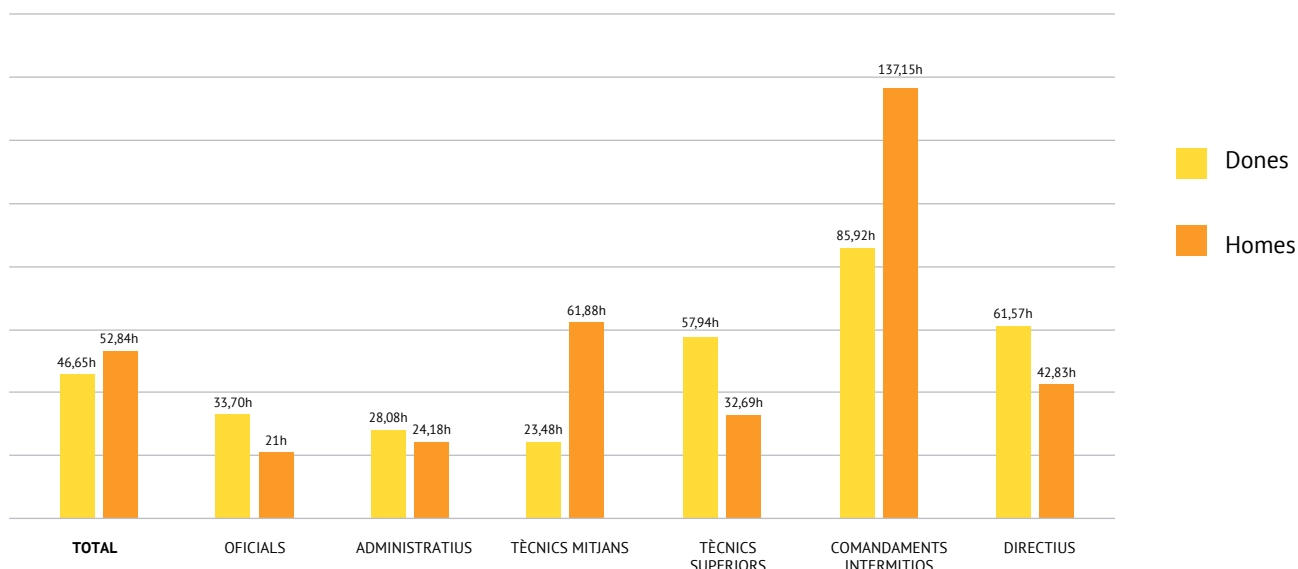
T'HAS SENTIT DISCRIMINAT/DA EN EL MOMENT DE DEMANAR ALGUNA FORMACIÓ QUE ESTIGUÉS MÉS ORIENTADA AL GÈNERE OPOSAT?



Igualment, aquestes dades es poden contrastar amb el nombre de formacions rebudes per la plantilla de FEDA durant l'any 2018. Així s'observa que 110 persones han rebut formació, de les quals 82 han estat homes i 28 dones, cosa que s'emmarca absolutament en la representativitat que tenen els homes i les dones a l'empresa.

Si s'analitza la mitjana d'hores de formació rebudes pel global de la plantilla, es pot veure que tant les dones com els homes reben una formació similar. Concretament al 2018 les dones han rebut més hores de formació que els homes, amb una mitjana de 52,8 hores per a cada dona i 45,65 hores cada home.

MITJANA D'HORES DE FORMACIÓ



03 PROMOCIÓ

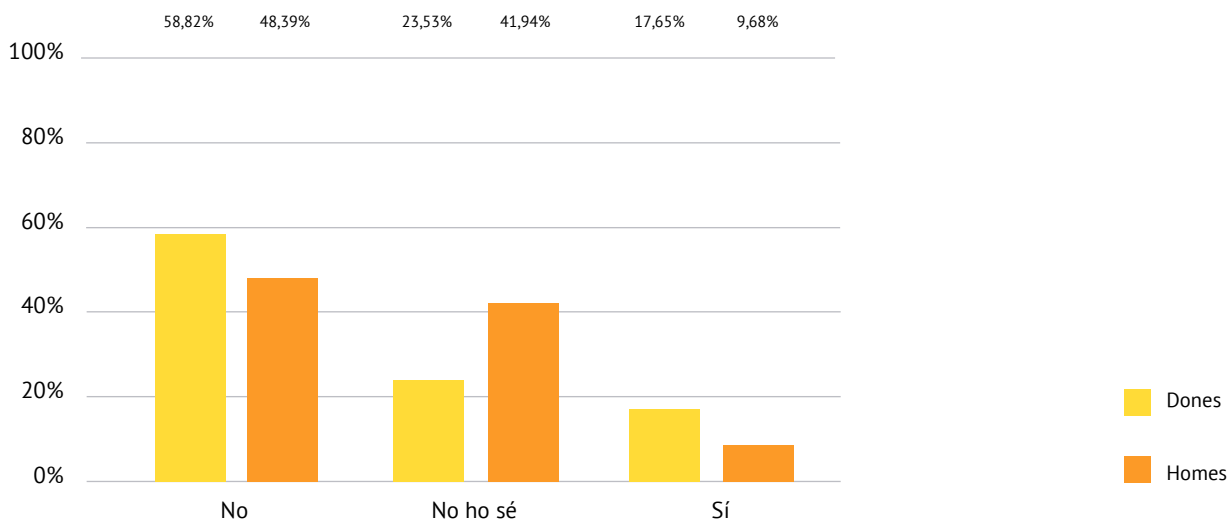
Tant important com la igualtat en l'accés al treball, ho és la promoció en el sí de l'empresa. Les dones, al llarg dels anys han pogut patir situacions de discriminació a l'hora d'optar a llocs de més responsabilitat o de progressar en la seva carrera professional, sovint a causa dels criteris que es mesuraven, de permanència al lloc de treball o assistència a reunions o actes públics fora de l'horari laboral. Així doncs, s'ha considerat necessari analitzar si els criteris de promoció aplicats a FEDA afavoreixen la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

D'una banda, s'han analitzat els mecanismes que s'apliquen, que diferencien entre edictes interns i promocions. En el cas dels edictes interns, totes les persones candidates tenen igualtat d'oportunitats, ja que assoleix el lloc de treball qui obtingui millor resultat en el procés. Igualment, es proposa millorar la comunicació interna en relació amb els edictes i oportunitats de treballa internes.

D'altra banda, s'ha demanat a les treballadores i treballadors la seva opinió, i s'ha observat que la majoria consideren que es donen les mateixes oportunitats per a dones que per a homes, però destaca el fet que una gran part de la plantilla assegura que "no sap" si hi ha igualtat en aquest àmbit. Per això es considera que es necessita una major comunicació interna en les promocions.

PREGUNTA 5

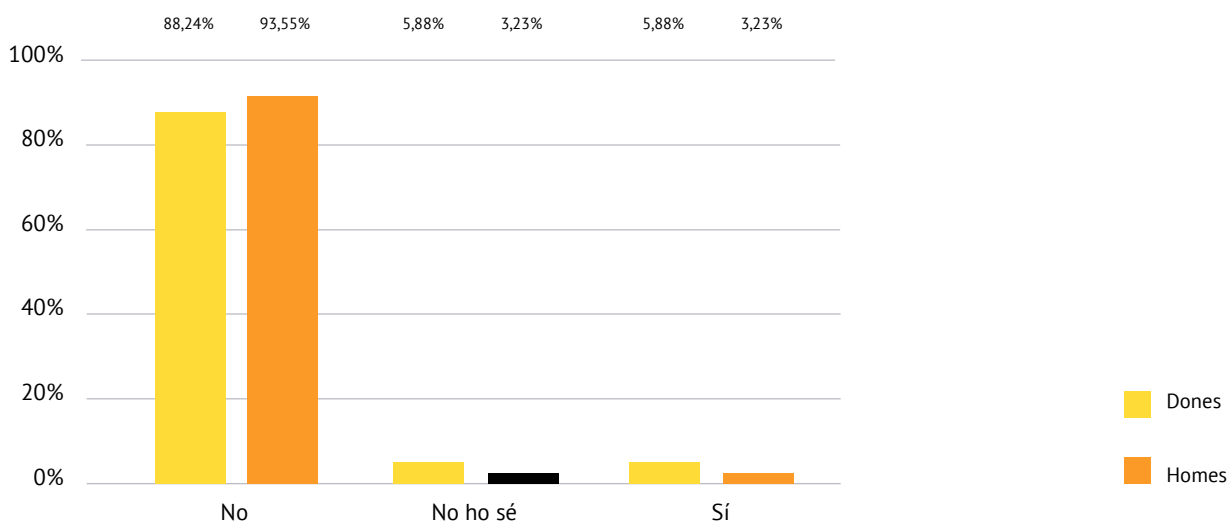
CREUS QUE HI HA DESIGUALTAT DE GÈNERE EN LES PROMOCIONS QUE ES FAN EN EL SÍ DE L'EMPRESA?



D'altra banda, també s'ha preguntat si alguna persona s'ha sentit exclosa d'algun edicte o promoció interna per raó de gènere, i en aquest cas un 5,88% de les dones i un 3,23% dels homes han dit que sí.

PREGUNTA 6

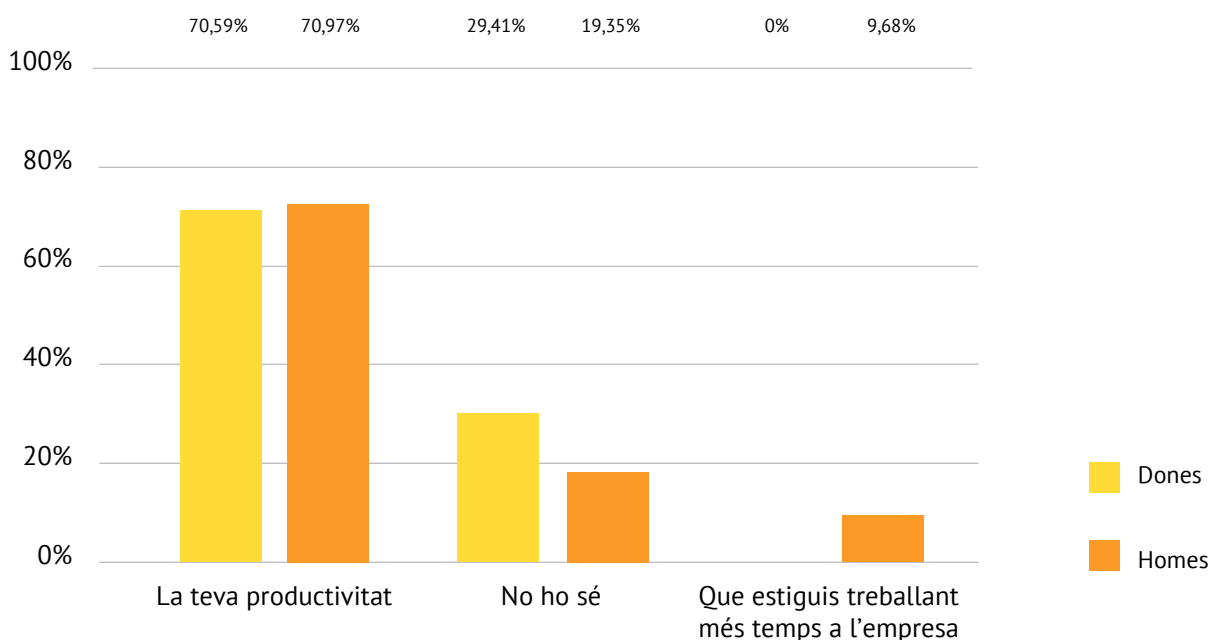
T'HAS SENTIT EXCÒS/A EN ALGUN EDICTE O PROMOCIÓ INTERNA A FEDA PER RAÓ DE GÈNERE?



Finalment, pel que fa a les promocions directes es fa més difícil valorar si els criteris són igualitaris o no. En aquest cas, s'ha demanat a les persones enquestades si consideren que els seus caps valoren més la seva productivitat o la permanència en el lloc de treball, ja que aquest podria ser un factor discriminatori per accedir a les promocions. No obstant això, els resultats mostren que molt majoritàriament es té més en compte la productivitat.

PREGUNTA 12

**SEGONS EL TEU CRITERI, QUÈ CREUS
QUE VALORA MÉS EL TEU CAP?**



04 RETRIBUCIÓ

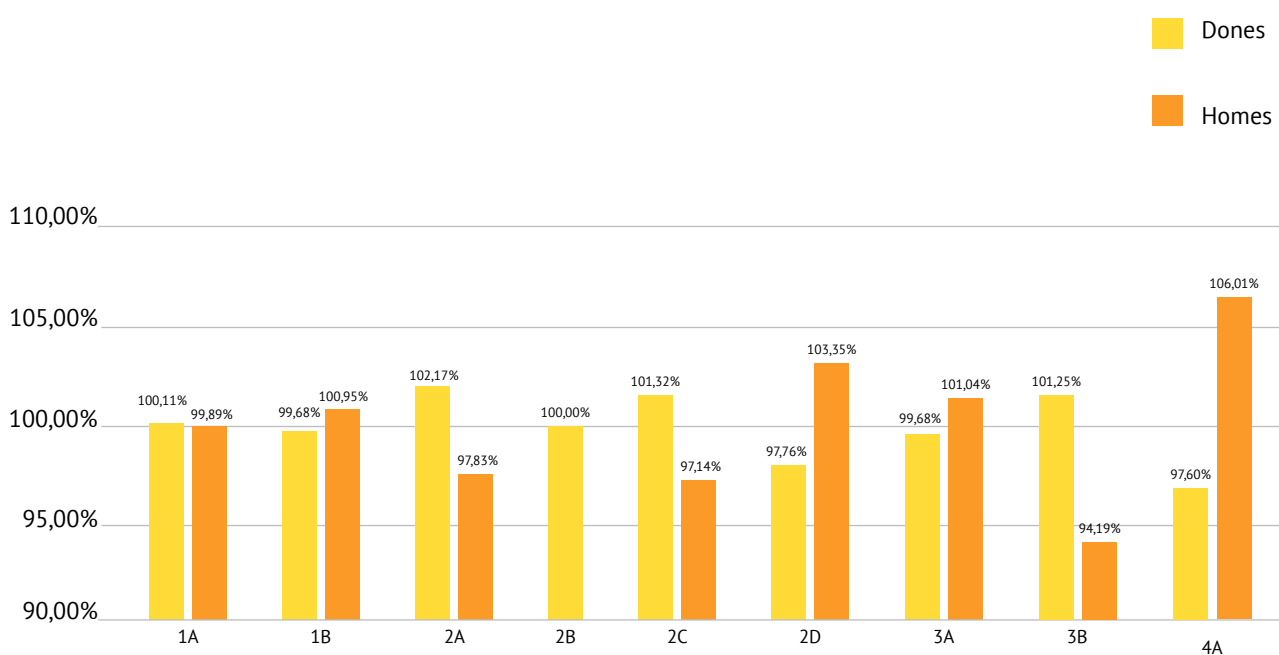
A dia d'avui, la bretxa salarial entre dones i homes és un problema evident a la nostra societat i que reflecteix de manera més gràfica la desigualtat en l'àmbit laboral. De fet, l'eliminació de la bretxa salarial de gènere és una de les fites que inclouen els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) de les Nacions Unides, amb els quals FEDA està absolutament compromesa. Tot i que a FEDA no s'ha detectat cap desigualtat d'aquest tipus durant l'anàlisi qualitativa, això no impedeix que s'hagin produït diferències de forma no deliberada en aspectes que podien premiar un rol tradicionalment relacionat amb l'home.

Pel que fa a la política retributiva de FEDA, s'ha valorat el fet que tots els aspectes clau d'aquesta política queden recollits al reglament intern de l'empresa i en els protocols aprovats, que es troben a disposició de tota la plantilla.

La política retributiva està basada en una graella salarial que estableix llindars mínims i màxims en funció del lloc de treball i que per tant no fa diferències de gènere.

No obstant això, s'ha dut a terme una auditoria per analitzar si hi ha diferències de gènere entre les persones que ocupen actualment un mateix lloc de treball i no s'han trobat diferències significatives.

COMPARACIÓ SALARIS PER GÈNERE RESPECTE A LA MITJANA DE LA CATEGORIA



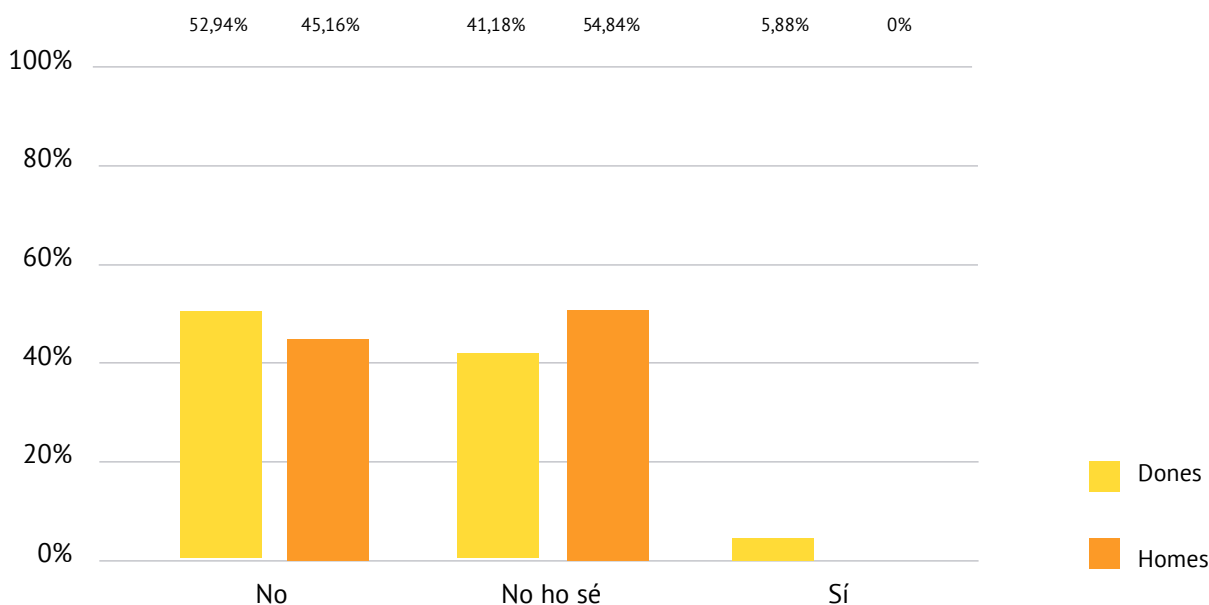
Les desviacions que s'han trobat afecten per igual homes i dones, i estan relacionades amb la data d'entrada dels treballadors a l'organització i la política salarial del moment. Entre les persones que s'han incorporat més recentment a FEDA, la igualtat salarial segons el lloc de treball és el que predomina.

A més, FEDA ofereix altres retribucions especials lligades a moments vitals dels seus col·laboradors i col·laboradores, i aquestes tampoc fan cap diferència per raó de gènere. Aquests beneficis són la prima per casament, la prima per maternitat o paternitat i la prima per complir 25 anys a l'organització.

Tot i les dades concretes que mostren la igualtat en les retribucions, el Comitè d'igualtat ha volgut avaluar també la percepció del personal de l'empresa respecte d'aquesta qüestió. Per aquest motiu, en l'enquesta s'ha demanat si els enquestats pensen que hi ha diferències per raó de gènere, i la meitat de les respostes han indicat que no ho saben i l'altra meitat que no.

PREGUNTA 7

CREUS QUE ES FAN DIFERÈNCIES SALARIALS PER RAÓ DE GÈNERE A LA NOSTRA ORGANITZACIÓ?



Així doncs, tot i que la política retributiva és transparent, és considera oportú habilitar un nou espai a la intranet de FEDA on es pugui consultar tota la documentació relacionada amb els aspectes retributius.

05 ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL

Els rols de gènere que associen el rol reproductiu i de cura a les dones condicionen la seva participació i la seva permanència als llocs de treball. Fins ara, els avenços legislatius i les pràctiques derivades d'acords han anat dirigits en bona mesura a la protecció de la maternitat i a garantir algunes condicions que faciliten la conciliació de la vida laboral i familiar. Aquestes mesures, però, han vinculat principalment la maternitat amb les responsabilitats familiars, cosa que ha perjudicat l'accés i permanència de les dones al mercat de treball i que ha propiciat que els homes quedessin al marge de la conciliació familiar i de les càrregues domèstiques.

En aquest sentit, la societat viu un moment en què es replanteja el concepte de conciliació familiar integrant-hi els homes. D'aquesta manera es pretén que els homes també puguin gaudir de beneficis que els permetin assumir rols de responsabilitat a la llar, de manera que la repercussió sigui positiva per a ells i també per a les dones.

A FEDA, els mecanismes de promoció de la conciliació familiar queden recollits en la Llei 31/2018 de relacions laborals i en el reglament de personal i inclouen accions diverses com permisos i excedències.

Pel que fa als **permisos**, el reglament preveu que la Direcció General pugui autoritzar l'absència al treball amb el salari íntegre en cas de matrimoni, en cas de mort o malaltia greu de familiars, per infantar l'esposa o per adopció, per boda de familiars directes, per trasllat de domicili, per complir amb obligacions legals, o per assistir a exàmens.

Igualment s'inclou el permís per absentar-se de la feina als progenitors que tinguin cura i atenció del seu fill o filla, per alimentar-lo durant dues hores diàries fins que compleixi nou mesos.

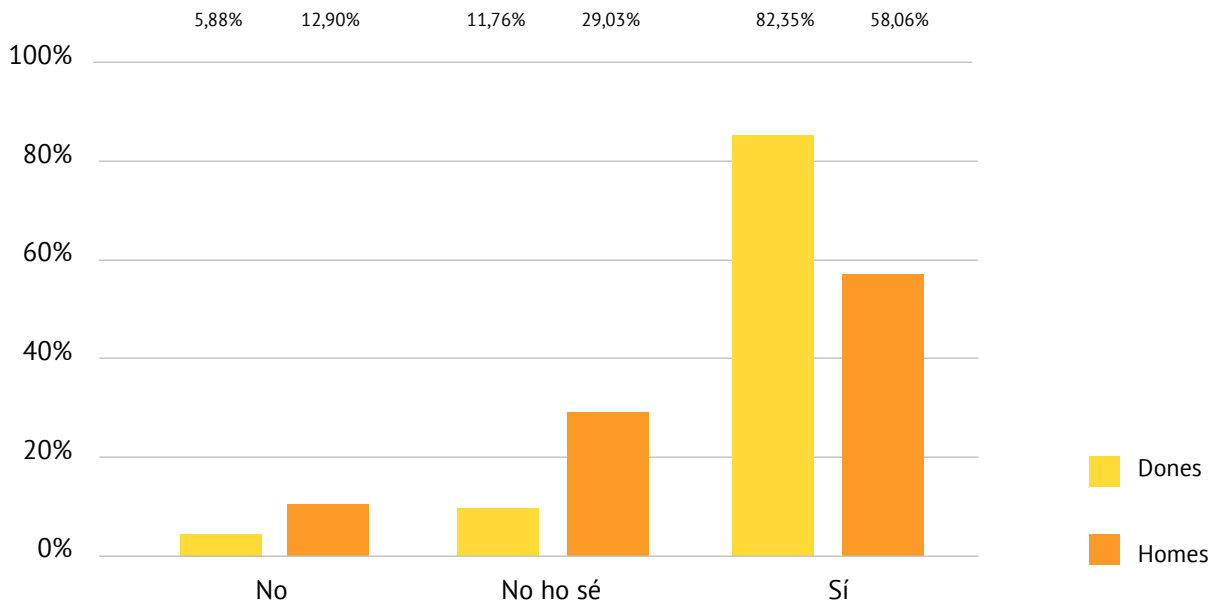
FEDA també contempla permisos no retribuïts per ampliar els dies d'absència per matrimoni, per mort de familiars, en cas d'infantar l'esposa o per malaltia greu de familiar. També poden ser per assumptes de caire personal o per assistir a exàmens.

Pel que fa a les **excedències**, les poden demanar les treballadores i treballadors que portin més de tres anys a l'empresa, per causa de naixement, adopció d'un fill o per acolliment familiar. També es poden demanar excedències per ocupar càrrecs públics, per problemes de salut propis o de familiars i per raons formatives.

En aquest sentit, per saber l'opinió de la plantilla de FEDA respecte d'aquests beneficis, s'ha preguntat en l'enquesta, i s'ha observat que el 82% de les dones i el 58% dels homes consideren que els permisos existents són suficients per afavorir una bona conciliació familiar.

PREGUNTA 9

CREUS QUE ELS PERMISOS DELS QUALS DISPSEM A DIA D'AVUI SÓN SUFICIENTS PER AFAVORIR UNA BONA CONCILIACIÓ FAMILIAR?



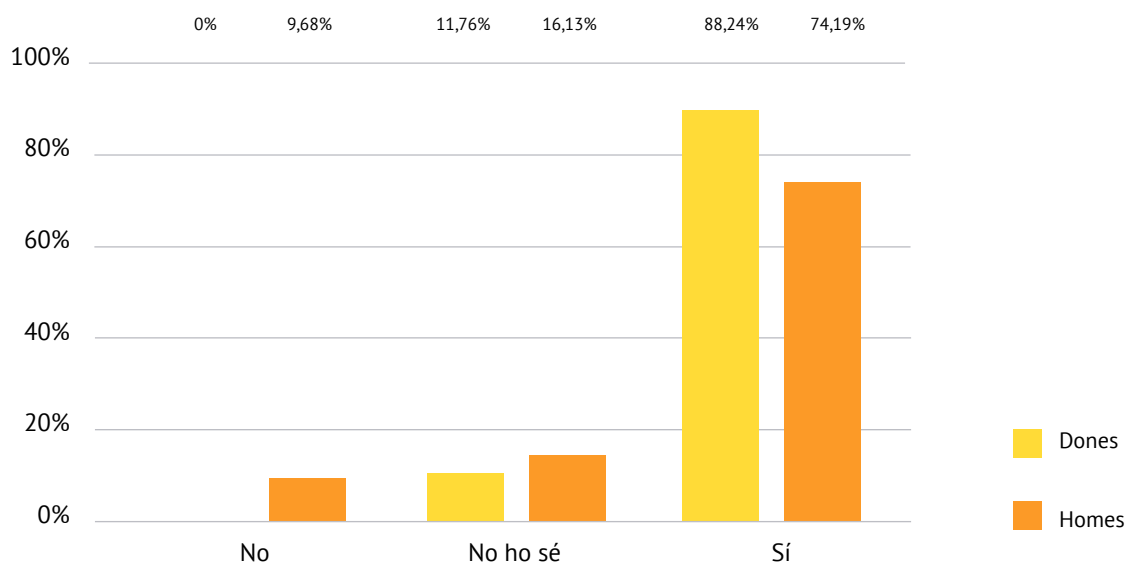
Tot i així, s'han proposat noves mesures que permetrien reforçar encara més la conciliació o la igualtat, com seria la possibilitat de reduir de forma voluntària la jornada laboral i, en conseqüència, el salari en la mateixa proporció, per tenir cura d'infants menors de dotze anys o de persones grans dependents.

A més, durant el 2019 s'ha fet una **modificació en els horaris laborals** per afavorir la conciliació familiar de tot el personal, amb opció de fer horari continuat que permeti una major flexibilitat.

Per avaluar l'impacte que ha tingut aquesta iniciativa en la plantilla de FEDA, en l'enquesta s'ha preguntat sobre l'efecte aconseguit en cada cas. En aquest cas, el 88% de les dones i el 74% dels homes han respost positivament, i per tant es considera que l'aplicació d'aquesta mesura ha contribuït a millorar la conciliació de les famílies de FEDA.

PREGUNTA 11

CREUS QUE EL CANVI D'HORARIS APLICAT RECENTMENT
ET PERMET CONCILIAR MÉS LA VIDA FAMILIAR?



06 SALUT EN EL TREBALL

La seguretat i la salut en el treball també són conceptes a tenir molt en compte a l'hora de garantir la igualtat, i en aquest sentit, FEDA es basa en la Llei de Seguretat i Salut en el Treball i en el Reglament de Serveis de Salut Laboral.

La Llei reconeix les dones embarassades com a treballadores especialment sensibles i estableix les mesures que cal aplicar per protegir la maternitat. Amb aquesta vocació, s'han analitzat les condicions que afecten les dones durant aquest període.

Una de les qüestions analitzades ha estat les avaluacions de riscos, ja que actualment no existeix cap que estigui adaptada específicament per a dones embarassades o lactants. Així doncs, es considera que aquesta podria ser una via a desenvolupar, per tal d'adequar cada lloc de treball a les necessitats que pugui tenir una dona embarassada.

En aquest sentit, també es vol estudiar l'impacte que podria tenir oferir una reducció e la jornada progressiva a partir del sisè mes de gestació, fins arribar a una mitja jornada al novè mes. L'objectiu seria afavorir la salut de la dona embarassada en l'àmbit laboral, tenint en compte les dificultats afegides que pot comportar l'embaràs per desenvolupar algunes feines.

07 ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE GÈNERE

L'assetjament sexual contra les dones a la feina és una manifestació de la violència masclista, que té com a origen les relacions de poder dels homes per sobre de les dones. Tot i que l'assetjament sexual o per raó de gènere el poden patir tant homes com dones, les dones són les principals víctimes ja que actualment la seva posició al món laboral encara és desigual. S'engloben dins l'assetjament les situacions en què hi ha qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat de caràcter sexual amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona. Dins d'aquest àmbit hi ha atacs greus i altres de lleus, que són els més habituals i més difícils de detectar.

Per evitar aquestes situacions que perjudiquen directament a la igualtat en el si de l'empresa cal incidir en la sensibilització i formació de tot el personal, i alhora és convenient disposar de mecanismes per actuar en cas que es produeixin.

A FEDA encara no es disposa de protocols de prevenció ni d'actuació en casos d'assetjament, i per això la comissió ha considerat adient incloure aquesta mesura com a prioritària per garantir una bona actuació en cas que es donés alguna vegada una situació d'assetjament en el sí de l'empresa.

Igualment, en el marc de l'enquesta formulada al conjunt de treballadores i treballadors de l'empresa, s'ha detectat un important coneixement del que és l'assetjament sexual i per raó de gènere, amb un total de 74% de respostes que assenyalen que coneixen la diferència entre un i altre tipus d'assetjament. Així mateix, el 86% dels enquestats ha respost que la discriminació de gènere ha de ser una falta sancionable.

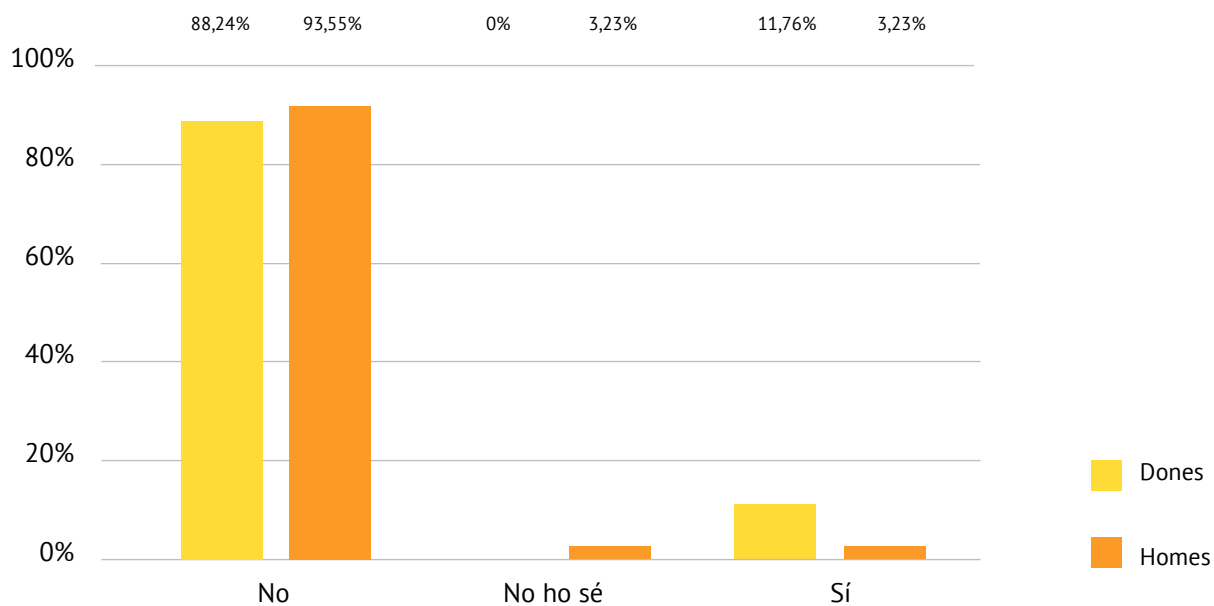
Pel que fa a la percepció més concreta sobre situacions d'assetjament, les persones que han respost a l'enquesta consideren majoritàriament que comentar el cos d'una dona amb caràcter sexual es pot considerar assetjament (63%), però el 20% considera que no ho és i el 16% no ho sap. En canvi, pel que fa a les insinuacions sexuals en l'àmbit laboral el 84% tenen clar que es tracta d'assetjament.

Tenint en compte aquests resultats i les formacions fetes fins ara en aquest àmbit, la Comissió valora la possibilitat de reforçar la sensibilització i formació sobre l'assetjament sexual o per raó de gènere.

Quant a les situacions viscudes per les persones enquestades, el 90% asseguren no haver patit cap assetjament sexual ni per raó de gènere i el 8% consideren que sí que han estat víctimes d'algun comportament d'assetjament al llarg de la seva trajectòria a l'entitat. Aquestes dades, per tant, fan necessari crear protocols per evitar que qualsevol persona pugui sentir-se atacada pel fet de ser dona o home, i alhora establir els procediments necessaris per actuar en cas que es generi una situació així.

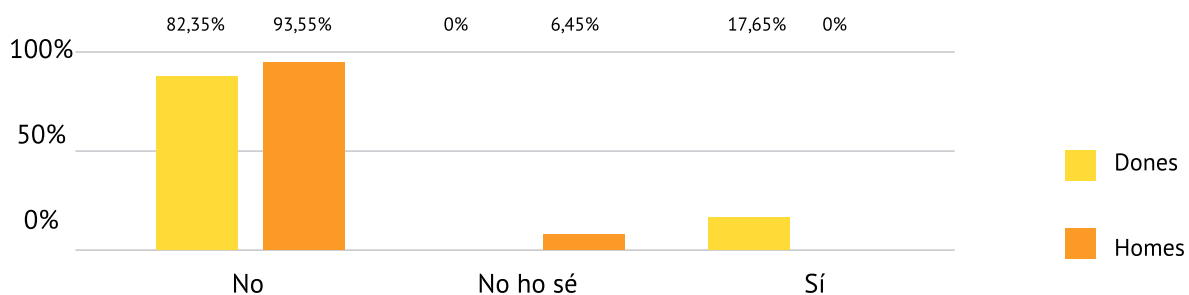
PREGUNTA 20

HAS PATIT ALGUNA VEGADA DURANT LA TEVA TRAJECTÒRIA LABORAL A FEDA ALGUN COMPORTAMENT QUE CONSIDERARIES ASSETJAMENT SEXUAL?



PREGUNTA 21

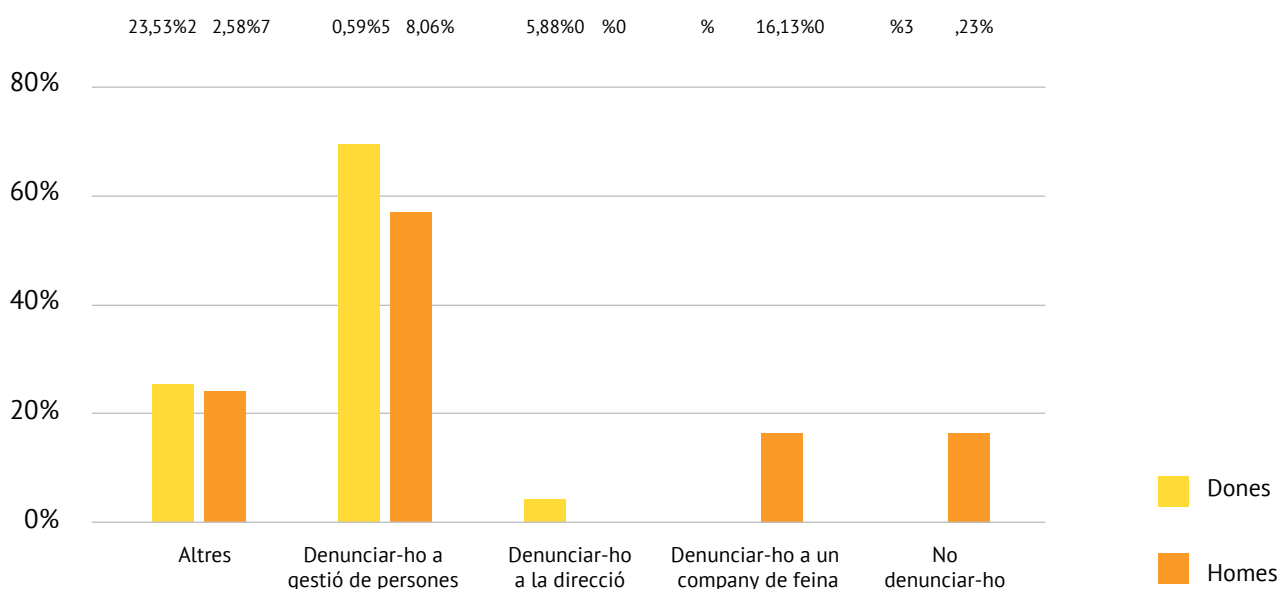
HAS PATIT ALGUNA VEGADA DURANT LA TEVA TRAJECTÒRIA LABORAL A FEDA ALGUN COMPORTAMENT QUE CONSIDERARIES ASSETJAMENT PER RAÓ DE GÈNERE?



La majoria de les respostes, a més, indiquen que en cas de patir una situació d'assetjament la majoria recorrerien al Departament de Gestió de Persones per denunciar-ho. Així doncs, a l'hora de crear canals d'informació confidencials, en el marc del futur protocol d'actuació, caldrà tenir en compte aquesta situació.

PREGUNTA 23

SI PATISSIS UN CAS D'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE GÈNERE, QUÈ FARIES?



Finalment, una altra mesura necessàries per evitar l'assetjament és la promoció de les relacions respectuoses. En aquest sentit, FEDA compta amb una proposta de Codi Ètic pendent d'aprovació que ja ho preveu. En aquest text es rebutja qualsevol tipus d'assetjament, i en el seu punt 5.1.1. diu:

Les relacions personals entre els professionals de FEDA han d'estar basades en el respecte, el tracte just i la col·laboració mútua. FEDA rebutja qualsevol manifestació d'assetjament físic, psicològic, moral o d'abús d'autoritat, així com qualsevol altra conducta que pugui generar un entorn intimidatori o ofensiu amb els drets de les persones.

08 COMUNICACIÓ CORPORATIVA

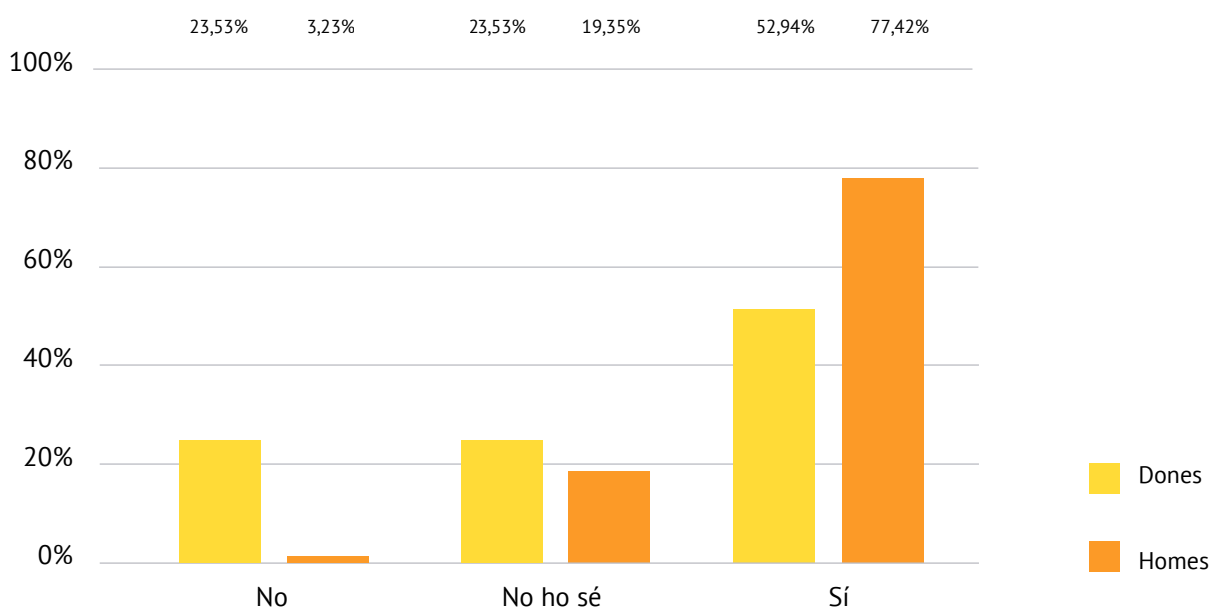
El llenguatge i la comunicació esdevenen habitualment el mirall de les polítiques d'igualtat que s'apliquen en el sí de les empreses. Així, en coherència amb la voluntat de reforçar la igualtat i rebutjar la discriminació a FEDA, també cal aplicar mesures que permetin mostrar aquest compromís de cara a l'exterior.

Es fa necessari aplicar un ús del llenguatge i de les imatges que no sigui sexista i que promogui la igualtat entre gèneres. Això comporta rebutjar els estereotips de gènere en les diferents comunicacions de l'empresa i donar la visibilitat necessària a les dones de FEDA. Per aquest motiu s'ha volgut analitzar detingudament l'ús que es fa habitualment del llenguatge i de les imatges en la comunicació corporativa.

D'una banda, en l'enquesta realitzada al personal, s'observa que la gran majoria (70%) considera que a FEDA es fa servir generalment un llenguatge igualitari, mentre que el 20% no ho saben i l'altre 10% considera que no és així.

PREGUNTA 24

CONSIDERES QUE EL LLENGUATGE QUE ES FA SERVIR GENERALMENT A FEDA ÉS IGUALITARI?



Les principals eines de comunicació que fa servir FEDA inclouen el seu portal web, els comunicats de premsa que s'envien als mitjans de comunicació, les publicacions a les xarxes socials (Twitter, Facebook i Instagram), les cartes a clients, les factures i també la intranet i les notes internes, per a la comunicació pròpia amb el personal de l'empresa.

En els diferents canals es defuig de qualsevol estereotip de gènere, si bé és cert que no s'ha integrat de forma treballada un llenguatge igualitari per als comunicats de premsa, xarxes socials o web. Seguint les recomanacions de l'Àrea de Polítiques d'Igualtat del Govern caldria evitar els plurals masculins i substituir-los per genèrics o per la forma masculina i la femenina. Per tal de millorar en aquest àmbit, es planteja la possibilitat de crear una guia de llenguatge no sexista que orienti l'Àrea de Comunicació Corporativa en les seves comunicacions però que també puguin fer servir tota la resta de treballadores i treballadors en les comunicacions que editin.

Igual d'important en la imatge de l'empresa és la igualtat a l'hora de donar visibilitat a les dones i homes que en formen part. En aquest sentit, en les aparicions públiques i esdeveniments organitzats per FEDA és habitual que tingui més protagonisme el director general, que és un home. Per a la resta de comandaments de direcció o personal de l'empresa, però, es procura mantenir un equilibri entre les aparicions de dones i homes.

No obstant això, cal tenir en compte que el 74% de la plantilla són homes, i que hi ha departaments en què no hi ha cap dona. Per tant, en alguns casos resulta molt difícil, o gairebé impossible que sigui una dona la que representi l'empresa. Tot i això, la Comissió considera important que es tingui en compte la voluntat de donar més visibilitat a les dones com a imatge de FEDA, per reforçar el seu compromís amb la igualtat i per allunyar-se de la imatge que FEDA és una empresa formada essencialment per homes.



7. PLA D'ACCIÓ

El Pla d'Acció articula tot una sèrie de mesures que persegueixen garantir una igualtat d'oportunitats entre dones i homes a FEDA. En aquest sentit, el pla s'ha elaborat tenint en compte la informació obtinguda a la fase de diagnosi.

El pla d'acció contempla una sèrie d'objectius a assolir en diferents àmbits d'aplicació amb unes accions concretes per cadascun d'ells:

1. Promoure una cultura d'igualtat
2. Accés al treball
3. Retribució i Plans de Carrera
4. Comunicació
5. Prevenció i salut en el lloc de treball

01 PROMOURE UNA CULTURA D'IGUALTAT

OBJECTIU

Iniciar i posar tots els mitjans necessaris per la implantació i seguiment del Pla d'igualtat de FEDA.

OBJECTIUS ESPECÍFICS

1. Definició de les persones que formaran part del Comitè d'igualtat i s'encarregaran de d'iniciar i de vetllar pel compliment del Pla d'igualtat.
2. Sensibilitzar en matèria d'igualtat de gènere al col·lectiu de FEDA

Accions per assolir l'objectiu específic 1:

Definir les persones que formaran part del Comitè d'igualtat i s'encarregaran d'iniciar i vetllar pel compliment del Pla d'igualtat.

ACCIONS A REALITZAR	L'equip de treball que ha elaborat la proposta del Pla d'Igualtat, haurà de definir les persones que formaran part del Comitè d'Igualtat.
INDICADORS DE SEGUIMENT	Aprovació oficial del Comitè d'Igualtat.
TERMINI	Gener 2020.
COMUNICACIÓ	S'informarà a la Direcció General de FEDA i a tots els col·laboradors de la formació del Comitè d'Igualtat.

Accions per assolir l'objectiu específic 2:

Sensibilitzar en matèria d'igualtat de gènere al col·lectiu de FEDA.

ACCIONS A REALITZAR	<ol style="list-style-type: none">1. Comunicar l'elaboració i el contingut del Pla d'Igualtat a tot el col·lectiu de FEDA.2. Realitzar programes de sensibilització sobre igualtat de gènere per als comandaments de l'empresa i, a través d'ells, a la resta de la plantilla de FEDA.
INDICADORS DE SEGUIMENT	Comunicació del Pla d'Igualtat feta. Inclusió al Pla de formació de 2020 de programes de sensibilització en igualtat de gènere i recull de les evidències de la realització dels mateixos.
TERMINI	Any 2020.
COMUNICACIÓ	Es realitzarà la comunicació a tot el col·lectiu de FEDA.

02 ACCÉS AL TREBALL

OBJECTIU

Garantir una igualtat de d'oportunitats en l'accés al treball per dones i homes. Amb aquestes mesures es pretén que el gènere de les persones, que es presenten com a candidats o candidates a un procés de selecció, mai pugui ser una raó discriminatòria.

OBJECTIUS ESPECÍFICS

3. Revisar el nostre sistema de selecció i reclutament actual per tal d'afavorir una igualtat d'oportunitats en l'accés al treball.

4. Impulsar que les empreses que col·laboren en els processos de selecció de FEDA segueixin els mateixos principis d'igualtat de gènere que nosaltres.

5. Afavorir l'entrada de dones en llocs de treball on el gènere femení estigui subrepresentat.





Accions per assolir l'objectiu específic 3:
Revisar el sistema de selecció i reclutament actual per tal d'afavorir una igualtat d'oportunitats en l'accés al treball.

ACCIONS A REALITZAR	<p>1. Establir el Currículum cec com l'estàndard de FEDA. En el cas d'edictes externs, a fi de no fer cap tipus de discriminació per raó de gènere, sol·licitar que el currículum no continguin dades personals que puguin revelar el gènere de la persona.</p> <p>En aquest sentit, els documents de caràcter personal que s'entregaven en la primera fase del procés de selecció seran demanats amb posterioritat a la primera entrevista personal.</p> <p>En el cas del formulari que disposem a la pàgina web de FEDA, on les persones interessades en col·laborar amb nosaltres fan arribar els seus currículums, implantar un nou model de formulari de forma que no s'hagi de registrar informació de caràcter personal.</p> <p>Fer menció tant en els edictes com en la pàgina web que, per garantir una igualtat d'oportunitats entre totes les persones que es presenten, no s'han d'especificar les dades de caràcter personal.</p> <p>2. Actualitzar el procediment intern de selecció i reclutament per recollir tot els punts anteriorment esmentats i que passin a formar part del funcionament habitual de FEDA.</p> <p>3. Revisar la descripció dels llocs de treball i les nomenclatures de les posicions per tal d'evitar qualsevol discriminació per raó de gènere.</p>
INDICADORS DE SEGUIMENT	<p>Publicació d'edictes feta fent referència a l'entrega de currículums que no continguin dades de caràcter personal que pugui donar lloc a cap mena de discriminació.</p> <p>Canvis aplicats al formulari de la web de FEDA de forma que no es demani cap dada de caràcter personal que pugui donar lloc a cap mena de discriminació.</p> <p>Procediment de selecció i reclutament actualitzat.</p> <p>Descripció de llocs de treball actualitzada.</p>
TERMINI	Primer trimestre de 2020.
COMUNICACIÓ	Una vegada fetes totes les accions, s'informarà a tot el col·lectiu de FEDA de l'aplicació del present criteri des d'aquell precís moment.

Accions per assolir l'objectiu específic 4:

Impulsar que les empreses que col·laboren en els processos de selecció de FEDA segueixin els mateixos principis d'igualtat de gènere que nosaltres.

ACCIONS A REALITZAR	<p>En processos de selecció on participin altres consultores externes, a la prestació del servei s'establirà un protocol perquè a les entrevistes personals mai es puguin formular preguntes personals o d'àmbit de gènere.</p> <p>En aquest sentit, s'aclarirà que cap informació captada en aquest sentit s'ha de reflectir en els informes ni es tindrà en compte de cara a seleccionar a la persona més adient per al lloc de treball.</p>
INDICADORS DE SEGUIMENT	Documents de prestació de servei signats per les empreses externes.
TERMINI	Primer trimestre de 2020.
COMUNICACIÓ	Una vegada en funcionament, s'informarà a tot el col·lectiu de FEDA de la seva implantació.

Accions per assolir l'objectiu específic 5:

Afavorir l'entrada de dones en llocs de treball on el gènere femení estigui subrepresentat.

ACCIONS A REALITZAR	<ol style="list-style-type: none">1. Fer una recerca activa de perfils femenins en els edictes per a llocs de treball en què les dones estiguin menys representades.2. Estudiar mecanismes d'acció positiva per promocionar un gènere determinat quan aquest estigui subrepresentat.
INDICADORS DE SEGUIMENT	<p>Procediment de selecció actualitzat.</p> <p>Estudi dels possibles mecanismes a aplicar.</p>
TERMINI	Segon trimestre de 2020.
COMUNICACIÓ	Quan es comenci a aplicar aquest mecanisme, s'informarà a tota la plantilla del nou sistema.

03 RETRIBUCIÓ I PLANS DE CARRERA

OBJECTIU

Possibilitar un accés a les mateixes oportunitats de creixement i de compensació de la feina realitzada.

OBJECTIUS ESPECÍFICS

6. Garantir la transparència de la nostra Política Retributiva.
7. Assegurar que no existeixi una discriminació per qüestió de gènere en matèria salarial.
8. Elaborar una política de plans de carrera garantint una objectivitat en l'aplicació.

Accions per assolir l'objectiu específic 6: Garantir la transparència de la nostra Política Retributiva.

ACCIONS A REALITZAR	Habilitar un espai a la intranet dels col·laboradors i col·laboradores de FEDA on es pugui accedir a tota la documentació relativa a la Política Retributiva de FEDA.
INDICADORS DE SEGUIMENT	Espai web habilitat a la intranet de FEDA amb la documentació adient.
TERMINI	Primer semestre 2020.
COMUNICACIÓ	Una vegada en funcionament, s'informarà a tot el col·lectiu de FEDA de la seva implantació.

Accions per assolir l'objectiu específic 7:
Assegurar que no existeixi una discriminació per qüestió de gènere en matèria salarial.

ACCIONS A REALITZAR	<p>Realitzar auditories per evitar que es puguin donar discriminacions salarials per raó de gènere en qualsevol concepte retributiu.</p> <p>Aquestes tindran un caràcter periòdic com a màxim per períodes de 3 anys. L'anàlisi de tendències ajudarà a detectar possibles desviacions que puguin estar afavorint un determinat rol o gènere a FEDA.</p>
INDICADORS DE SEGUIMENT	Informe d'auditoria.
TERMINI	Any 2021.
COMUNICACIÓ	Els resultats de l'auditoria es comunicaran a tot el col·lectiu de FEDA.

Accions per assolir l'objectiu específic 8:
Elaborar una política de plans de carrera garantint una objectivitat en l'aplicació de la mateixa i una igualtat d'oportunitats per a totes les persones de FEDA.

ACCIONS A REALITZAR	<p>Estudiar l'aplicació d'una política de plans de carrera que permeti establir uns criteris de progressió dins de la mateixa posició així com de moviment a altres posicions existents a FEDA.</p> <p>Per una banda, això permetrà conèixer de forma explícita les condicions necessàries per accedir a un lloc de treball i, per l'altre, quines condicions s'han de donar perquè una persona pugui evolucionar dins de la pròpia posició en relació a unes condicions objectives (acompliment, competència, coneixements i experiència).</p>
INDICADORS DE SEGUIMENT	Política implementada i comunicada a tot el col·lectiu.
TERMINI	Any 2020.
COMUNICACIÓ	Una vegada en funcionament, s'informarà a tot el col·lectiu de FEDA de la seva implantació.

04 COMUNICACIÓ

OBJECTIU

Establir uns criteris de comunicació que vetllin per garantir una igualtat d'oportunitats en relació al gènere tant en el sí de l'empresa com de cara a la societat.

OBJECTIUS ESPECÍFICS

9. Garantir un llenguatge no discriminatori a tots els nivells.

10. Reforçar l'aparició pública de dones en esdeveniments i aparicions públiques de FEDA.

Accions per assolir l'objectiu específic 9: Garantir un llenguatge no discriminatori a tots els nivells de l'organització.	
ACCIONS A REALITZAR	<ol style="list-style-type: none">1. Crear una guia de llenguatge no sexista que orienti tant a l'Àrea de Comunicació Corporativa com a la resta de col·laboradors i col·laboradores en les seves comunicacions.2. Fer un ús d'un llenguatge igualitari en els comunicats interns de FEDA.3. Fer un ús d'un llenguatge igualitari en la comunicació externa de FEDA. Això contempla informació al portal web, els comunicats de premsa que s'envien als mitjans de comunicació o les publicacions a les xarxes socials.4. Revisar tota la documentació que s'envia des de FEDA a clients i aplicar els criteris d'igualtat en relació amb el llenguatge empleat (cartes a clients i factures).5. Rebutjar els estereotips de gènere en les diferents comunicacions de l'empresa i donar la visibilitat necessària a la dona.
INDICADORS DE SEGUIMENT	<p>Guia de llenguatge no sexista realitzada i compartida amb el col·lectiu de FEDA.</p> <p>Nombre de casos detectats o recollits, pel Comitè d'Igualtat, on s'ha utilitzat un llenguatge discriminatori o s'ha fet us d'estereotips de gènere.</p>
TERMINI	Any 2020.
COMUNICACIÓ	Una vegada redactada la guia de llenguatge no sexista, s'informarà a tot el col·lectiu de FEDA de la seva implantació.

Accions per assolir l'objectiu específic 10:
Reforçar l'aparició pública de dones en esdeveniments
i aparicions públiques de FEDA.

ACCIONS A REALITZAR	Sempre que sigui possible, afavorir l'aparició de dones en esdeveniments i actes públics de FEDA.
INDICADORS DE SEGUIMENT	Control del nombre d'aparicions de dones en actes públics.
TERMINI	Any 2020.

05 PREVENCIÓ I SALUT EN EL LLOC DE TREBALL

OBJECTIU

Prevenió de riscos laborals així com de discriminacions i de situacions d'assetjament laboral per qüestions de sexe o gènere.

OBJECTIUS ESPECÍFICS

11. Elaboració d'un protocol de prevenció i actuació en casos d'assetjament sexual o per raó de gènere.

12. Millorar la prevenció i la seguretat en el treball de les dones embarassades o lactants. Afavorir una major conciliació per col·laboradors i col·laboradores que tenen infants en edat escolar o persones dependents a càrrec.

Accions per assolir l'objectiu específic 11: Elaboració d'un protocol de prevenció i actuació en casos d'assetjament sexual o per raó de gènere.	
ACCIONS A REALITZAR	1. Elaboració d'un protocol de prevenció i actuació en casos d'assetjament sexual o per raó de gènere. 2. Publicació del protocol. 3. Formació al personal de FEDA en el protocol de prevenció i actuació en casos d'assetjament sexual o per raó de gènere.
INDICADORS DE SEGUIMENT	Protocol realitzat. Protocol compartit a la intranet de FEDA. Formació realitzada al col·lectiu d'empleats.
TERMINI	Any 2020.
COMUNICACIÓ	Una vegada redactat el protocol de prevenció i actuació en casos d'assetjament sexual o per raó de gènere, s'informarà a tot el col·lectiu de FEDA de la seva implantació.

Accions per assolir l'objectiu específic 12: Millorar la prevenció i la seguretat en el treball de les dones embarassades o lactants.	
ACCIONS A REALITZAR	1. Realitzar una avaluació de riscos laborals específicament per dones embarassades o lactants. 2. Adaptació dels llocs de treball que puguin representar un perjudici en un estat de gestació o de lactància. 3. Afavorir una major flexibilitat de la jornada laboral en període de gestació. Això implica estudiar la possibilitat de fer una reducció de jornada progressiva remunerada a partir del sisè mes de gestació i fins arribar a una mitja jornada al novè mes.

INDICADORS DE SEGUIMENT	<p>1. Realització de riscos realitzada pel Departament de Seguretat Qualitat i Medi Ambient i comunicada al Comitè d'Igualtat.</p> <p>2. Nombre de llocs de treball adaptats.</p> <p>3. Resultat de l'estudi de reducció de jornada progressiva en període de gestació.</p>
TERMINI	Any 2020-2021.
COMUNICACIÓ	S'informarà al col·lectiu de FEDA si s'ha de fer alguna adaptació a un determinat lloc de treball.

Accions per assolir l'objectiu específic 13:
Afavorir una major conciliació per col·laboradors i col·laboradores que tenen infants en edat escolar o persones dependents a càrrec.

ACCIONS A REALITZAR	Estudiar la possibilitat de reduir de forma voluntària la jornada laboral i el salari per tenir cura d'infants o de persones dependents a càrrec.
INDICADORS DE SEGUIMENT	Indicadors de Seguiment Resultat de l'estudi de reducció de jornada per afavorir la conciliació.
TERMINI	Any 2020 – 2021.
COMUNICACIÓ	S'informarà als col·laboradors de FEDA si s'implanta la possibilitat de reduir la jornada.

8. CALENDARI

	2020				2021			
	1 TRIM	2 TRIM	3 TRIM	4 TRIM	1 TRIM	2 TRIM	3 TRIM	4 TRIM
1. Definició del Comitè d'Igualtat.								
2. Sensibilització en matèria d'igualtat de gènere al col·lectiu de FEDA.								
3. Revisió del sistema de selecció i reclutament actual per tal d'afavorir una igualtat d'oportunitats en l'accés al treball.								
4. Impulsar que les empreses que col·laboren en els processos de selecció de FEDA segueixin els mateixos principis d'igualtat de gènere que nosaltres.								
5. Afavorir l'entrada de dones en llocs de treball on el gènere femení estgui subrepresentat.								
6. Garantir la transparència de la nostra Política Retributiva.								
7. Assegurar que no existeixi una discriminació a tots els nivells de l'organització.								
8. Elaborar una política de plans de carrera garantint una objectivitat en l'aplicació de la mateixa i una igualtat d'oportunitats per a totes les persones de FEDA.								
9. Garantir un llenguatge no discriminatori a tots els nivells de l'organització.								
10. Reforçar l'aparició pública de dones en esdeveniments i aparicions públiques de FEDA.								
11. Elaboració d'un protocol de prevenció i actuació en casos d'assetjament sexual o per raó de gènere.								
12. Millorar la prevenció i la seguretat en el treball de les dones embarassades o lactants.								
13. Afavorir una millor conciliació per col·laboradors i col·laboradores que tenen infants en edat escolar o persones dependents a càrrec.								

9. SEGUIMENT

Com a acció necessària dins del present pla, es considera fonamental la seva avaluació i seguiment periòdic.

Des del Comitè d'Igualtat, es vetllarà per fer un seguiment dels indicadors i de les fites a assolir en els terminis estipulats a través d'un fitxa on es puguin registrar els mateixos. Aquest comitè es reunirà semestralment per avaluar cadascuna de les mesures descrites al pla d'acció. D'aquesta forma, es podrà controlar desviaments així com avaluar la inclusió de possibles ajustaments o de noves accions per poder assolir els objectius fixats.

A continuació es mostra la fitxa de seguiment:

OBJECTIU		
OBJECTIU ESPECÍFIC		
CALENDARI PREVIST	INICI	FINALITZACIÓ
PERSONAL RESPONSABLE		
ACCIONS A REALITZAR		
A QUI VA DIRIGIDA L'ACCIÓ?		
INDICADORS DE SEGUIMENT		
RECURSOS		
INDICADORS	RESULTAT PREVIST	RESULTAT OBTINGUT
1		
2		
3		
4		
DESVIACIONS		
DOCUMENTS VINCULATS		
VALORACIÓ FINAL		



www.feda.ad



FEDA