Albacete, 21 de diciembre de 2022

**FEDA ha firmado su II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres**

* **La organización no se encuentra entre las entidades “obligadas”, pero considera que se trata de una cuestión de responsabilidad social corporativa**

[FEDA](https://www.feda.es/) acaba de registrar en REGCON (una aplicación que regula el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos, entre ellos los Planes de Igualdad) su [II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres](https://www.feda.es/valor-anadido/responsabilidad-social-empresarial/ii-plan-de-igualdad), con vigencia hasta el año 2026, siguiendo las directrices que marca la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el RD 901/2020 de planes de igualdad y su registro.

Actualmente, FEDA no se encuentra entre las entidades “obligadas” a tener un plan de igualdad. Aun así, la organización ha decidido hacer frente a la implantación voluntaria de su plan, pues se trata de una cuestión de responsabilidad social corporativa que permite a la entidad conformar equipos diversos, prevenir conductas discriminatorias o la brecha salarial, abordar medidas de conciliación y corresponsabilidad y, todo ello, traducido en una mejora del clima laboral y de la productividad.

Un Plan de Igualdad que se renueva desde el compromiso de la dirección de FEDA, avalado por su Comité Ejecutivo y su Junta Directiva, y su presidente, Artemio Pérez Alfaro, comprometido con la diversidad y que suma retos innovadores dentro de la organización desde siempre y resaltando que [FEDA](https://www.feda.es/feda/quienes-somos), como referente regional y nacional en tantos frentes, paz social, primera [Escuela de Negocios](https://www.escueladenegociosfeda.com/) nacida de una [CEOE](https://www.ceoe.es/es), proyectos europeos y de innovación, consultoría, gestoría, ahora se camina con paso firma en retos estratégicos con perspectiva de género.

**FEDA da continuidad al compromiso que tiene adquirido con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral**, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia. Así, se afronta la implantación de este **II Plan de Igualdad como una mejora continua** de nuestro sistema de gestión, que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance social encaminado a conseguir una igualdad real y efectiva.

**¿Cómo se ha elaborado el Plan de Igualdad?**

Bajo la dirección técnica de [Concialia2](https://www.feda.es/servicios/convenios-descuento/item/7760-planes-de-igualdad), como consultora soporte para el desarrollo del Plan, en FEDA se han seguido los siguientes pasos. Se empezó evaluando el primer Plan de Igualdad, para continuar con la puesta en marcha de esta segunda oportunidad con la comunicación y apertura de negociación con los sindicatos más representativos (CC.OO y UGT), realización del diagnóstico, recopilación y análisis de datos. El siguiente paso fue el diseño y aprobación del II Plan, se nombró la comisión de seguimiento y, finalmente, ha quedado registrado en el REGCOM.

**Objetivos que se persiguen en el plan de igualdad**

Con este segundo Plan de Igualdad, en FEDA se han marcado varios objetivos desde la integración de la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la entidad, hasta promover la igualdad en todas las áreas de la organización; eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones; facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todas las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad; prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y velar por un uso inclusivo y no sexista del lenguaje verbal y visual en las comunicaciones y en la publicidad de la empresa.

En este segundo Plan se abordan protocolos para la selección, la promoción interna y plan de formación; para la prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual y contra la violencia de género. En cuanto a formación, igualdad para responsables de selección; género y diversidad a toda la plantilla, ligada al desarrollo de carretera y promoción profesional; sensibilización sobre conciliación y corresponsabilidad, sobre comunicación y publicidad incluyente y no sexista a responsables de comunicación; prevención y actuación contra el acoso a la plantilla, y jornadas y charlas sobre igualdad en el empleo, al público en general.

Al mismo tiempo, FEDA se marca con este segundo Plan una política salarial aplicando criterios claros y objetivos, y la valoración de puestos de trabajo, asignando retribuciones acordes al valor de cada puesto.

Todo el ello con la difusión de permisos de conciliación, protocolos de acoso, publicidad del Plan de Igualdad (en [www.feda.es](http://www.feda.es)) y proceso de acogida y bienvenida al persona.