



PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS 2021-2024



CONDICIONES DE TRABAJO

Evaluar si los estereotipos de género influyen en la asignación de los diferentes puestos de trabajo a mujeres y hombres.



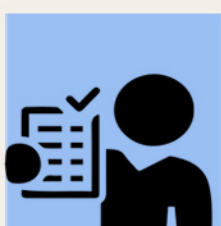
PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Asegurar la objetividad en los procesos de selección aplicando medidas que aseguren la igualdad. Analizar si las causas de las bajas voluntarias están relacionadas con el género.



PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Establecer una política de transparencia en los procesos de promoción profesional que garantice la igualdad entre mujeres y hombres.



CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS

Formular una política de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



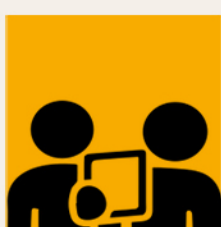
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Favorecer que el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral no incida en el desarrollo profesional.



REPRESENTACIÓN FEMENINA

Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres dentro de la Entidad.



PREVENCIÓN DEL ACOSO

Asegurar un entorno libre de situaciones de acoso disponiendo de protocolos de acoso sexual y por razón de sexo.



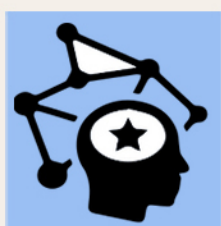
VIOLENCIA DE GÉNERO

Facilitar el acceso a la información relacionada con las medidas de protección a víctimas de violencia de género.



COMUNICACIÓN NO SEXISTA

Garantizar que la imagen y comunicación interna y externa son inclusivas y no sexistas.



CULTURA ORGANIZATIVA

Ampliar y difundir el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura organizativa de la Entidad.

COMPROMISOS

El Plan de Igualdad pretende ser un recorrido en el que podamos mejorar en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en nuestro funcionamiento interno y prestación de servicios, como en nuestra relación con otras entidades del entorno, tratando de implementar la perspectiva de género en todas nuestras acciones.

COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión realizará los seguimientos pertinentes y elaborará estudios, informes, o propuestas para cumplir los objetivos previstos. También canalizará las iniciativas de las personas trabajadoras en relación a la igualdad de oportunidades y las adaptará a las circunstancias de la Fundación.

DIAGNÓSTICO

Para empezar la redacción del Plan de Igualdad, se ha estudiado la situación de las personas que trabajan en FECEM.

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO

La Fundación FECEM hace público su compromiso de asegurar un entorno laboral seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización. En FECEM hay tolerancia cero hacia el acoso.