

Plan de Igualdad

Noviembre 2026

con la colaboración de: Acompaña Alternativas Sociales Responsables

Venezuela, 8 Local. 28220 Majadahonda. C.I.F. B-85107993 www.acompaña.es

contenido



1 INTRODUCCIÓN

2 DIAGNÓSTICO EN MATERIA DE GÉNERO
- Estructura de la plantilla
- Clasificación profesional
- Selección y contratación
- Promociones y desarrollo profesional
- Formación
- Auditoría Salarial
- Infrarrepresentación femenina
- Medidas de conciliación
- Condiciones laborales, turnicidad y tiempo de trabajo
- Salidas, excedencias, permisos, absentismo
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Comunicación e imagen corporativa

3 CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO
- Puntos fuertes
- Evolución respecto al Plan de Igualdad de 2019

4 MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD
- Análisis medidas PI 2019
- Medidas propuestas y medidas auditoría
- Calendario acciones

5 GESTIÓN DEL PLAN

ANEXOS

- Tablas auditoría Salarial

1 Introducción

La gestión en igualdad constituye un desafío a la vez que una oportunidad en cualquier organización, ya que las mejoras incluidas en el plan proporcionarán ventajas significativas para su sostenibilidad, al mejorar la gestión, el compromiso, la eficiencia y los resultados.

Feu Vert, desde su posición de liderazgo en el sector del mantenimiento y revisión multimarca de vehículos en España y Portugal no solo se sustenta en la excelencia de sus servicios, sino también en un profundo compromiso con los valores sociales, entre los que destaca de manera fundamental la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres. Como manifestación de este compromiso, en marzo de 2019 se firmó el primer Plan de Igualdad, un instrumento clave que ha guiado sus acciones y ha sido posible gracias a la implicación de la Dirección, la Comisión de Igualdad y el conjunto de trabajadoras y trabajadores. Dicho plan fue diseñado con una vigencia de cuatro años, y su espíritu ha permanecido activo hasta la fecha.

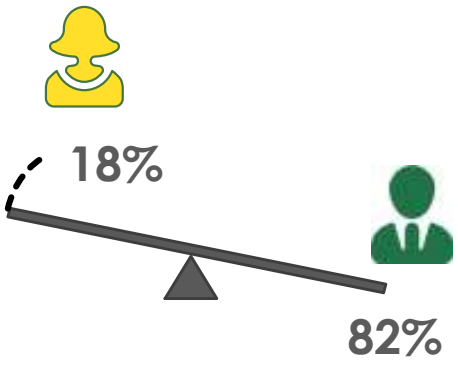
Hoy en día, en línea con su continua evolución y atendiendo a la legislación vigente, se presenta la actualización del Plan de Igualdad de Feu Vert. Este nuevo documento no solo da continuidad a la labor iniciada, sino que profundiza en la dedicación de la compañía por construir un entorno laboral donde el talento, la capacidad y el esfuerzo sigan siendo los motores de crecimiento y desarrollo profesional, minimizando cualquier posible estereotipo de género. Con esta revisión actualizada, se reafirma la determinación de seguir siendo referentes en su sector, promoviendo una cultura organizacional inclusiva y equitativa que beneficie a toda la plantilla y a la sociedad en su conjunto.

Feu Vert, comprometida con las exigencias de la nueva realidad social atiende a los retos de la sostenibilidad medioambiental, a las políticas inclusivas de las personas con diferentes capacidades y a la sensibilización sobre la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres. En este sentido, el compromiso de todos los actores implicados hace posible la actualización de un Plan de Igualdad que no se limite a cumplir con la legalidad vigente, sino que, en su esencia, quiere proyectar a la sociedad los valores que la nueva realidad social demanda.

2 Diagnóstico en materia de género

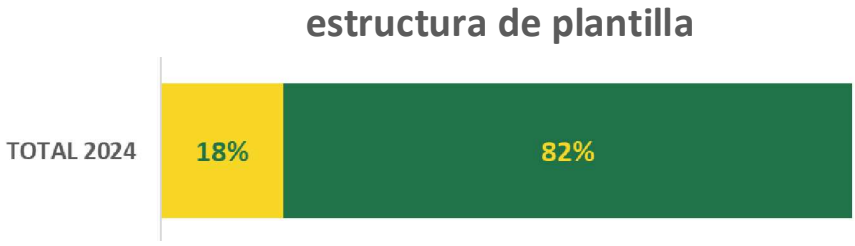
diagnóstico en materia de género

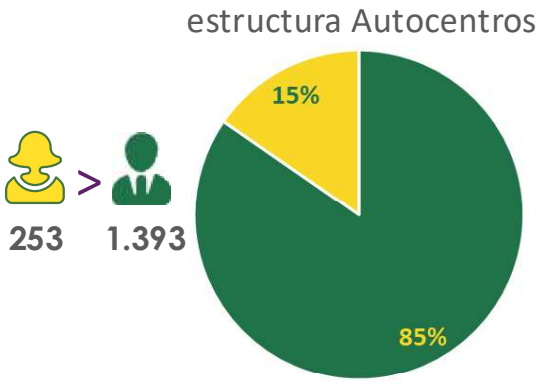
estructura de plantilla

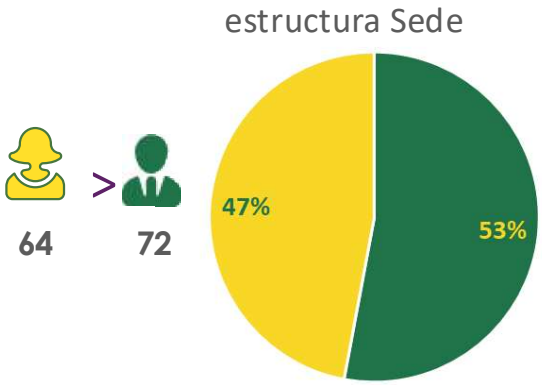


Si bien FEU VERT pertenece a un sector tradicionalmente muy masculinizado, en cómputos globales, la presencia femenina es del 18%, que está por encima de la media de presencia femenina en el sector de reparación rápida de vehículos (en torno al 15%), pero muy por debajo de la representación femenina en el sector de grandes superficies. Los datos cuantitativos de presencia femenina objeto de análisis se han diferenciado entre la estructura de los Autocentros y la de los Servicios Centrales.

presencia femenina no equilibrada





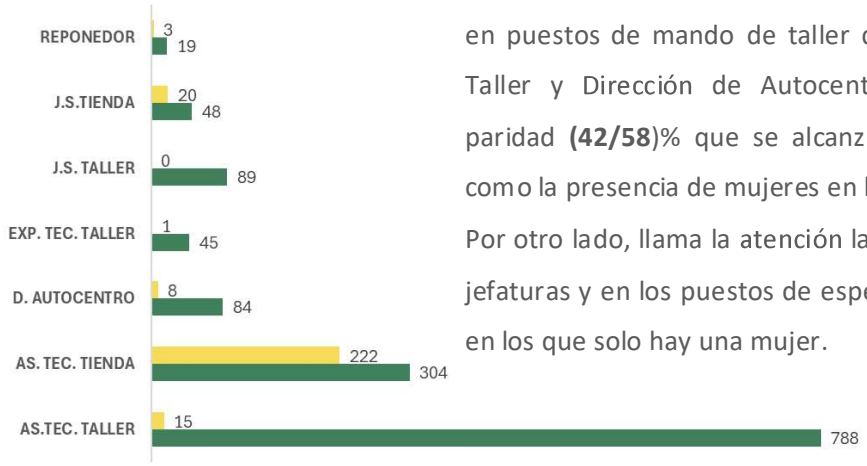


Del análisis de los datos se puede concluir que la masculinización del sector se manifiesta de forma evidente en la estructura de los Autocentros mientras que, por el contrario, en la estructura de los servicios centrales se alcanza la paridad representativa.



estructura de plantilla

presencia Autocentros



Los datos analizados muestran que la mencionada masculinización sectorial se mantiene principalmente en los puestos técnico operativos de taller (montaje, Exp. Tec. Tallller) y en puestos de mando de taller de los Autocentros (Jefatura de Taller y Dirección de Autocentro). Destaca positivamente la paridad **(42/58**)% que se alcanza en los puestos de venta, así como la presencia de mujeres en los puestos de montaje.

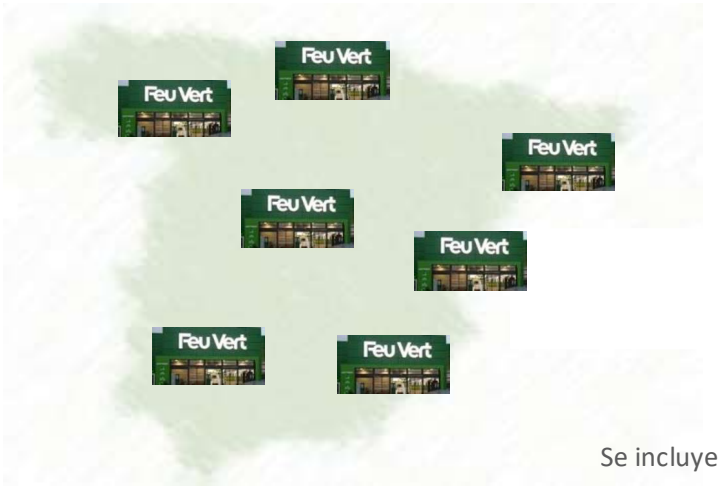
Por otro lado, llama la atención la nula presencia femenina en las jefaturas y en los puestos de especialistas técnicos de los talleres en los que solo hay una mujer.

presencia Servicios Centrales



presencia femenina equilibrada en Sede

Por el contrario, se puede afirmar que existe una buena presencia femenina en Servicios Centrales, alcanzando la paridad, con un **47%** de mujeres donde destaca el peso femenino en los puestos de administración y soporte, así como el puesto de técnico. En el otro extremo aparecen los puestos de mando y primeros niveles de dirección, donde los datos presentan una composición no equilibrada entre ambos sexos.



estructura de plantilla

Se incluyen a continuación los datos de representatividad de las mujeres en los diferentes centros de trabajo agrupados por región. Es reseñable que existe una gran disparidad entre los centros, y la comparativa por región muestra como las regiones de levante (norte/sur) y nordeste tienen una presencia femenina mayor entre el 19-20% y como en la región centro la presencia femenina es claramente inferior a la encontrada en el resto, ya que las mujeres solo representan el 9% de la plantilla de los centros de esta región.

presencia Autocentros - Región

CENTRO TRABAJO	TOTAL NORTE		HOMBRES		MUJERES		Distribución (%H/%M)
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
ARRASATE	15	4%	14	5%	1	2%	93% / 7%
AVILÉS	13	4%	9	3%	4	8%	69% / 31%
BASAURI	28	8%	25	9%	3	6%	89% / 11%
BILBAO	15	4%	14	5%	1	2%	93% / 7%
BURGOS	17	5%	15	5%	2	4%	88% / 12%
DONOSTIA	20	6%	19	7%	1	2%	95% / 5%
GIJÓN	17	5%	13	5%	4	8%	76% / 24%
LEIOA	34	10%	32	11%	2	4%	94% / 6%
LUGONES	15	4%	13	5%	2	4%	87% / 13%
PAMPLONA	19	6%	14	5%	5	10%	74% / 26%
PORTUGALETE	15	4%	12	4%	3	6%	80% / 20%
SANTANDER	22	7%	18	6%	4	8%	82% / 18%
SESTAO	23	7%	19	7%	4	8%	83% / 17%
TORRELAVEGA	18	5%	14	5%	4	8%	78% / 22%
USURBIL	26	8%	23	8%	3	6%	88% / 12%
VIANA	16	5%	12	4%	4	8%	75% / 25%
VITORIA	24	7%	22	8%	2	4%	82% / 8%
Total general	337	100%	288	100%	49	100%	85% / 15%

CENTRO TRABAJO	TOTAL SUR		HOMBRES		MUJERES		Distribución (%H/%M)
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
ALGECIRAS	18	7%	15	7%	3	8%	83% / 17%
BADAJOZ	15	6%	13	6%	2	5%	87% / 13%
CÁDIZ	16	6%	15	7%	1	3%	94% / 6%
CAMAS	15	6%	15	7%		0%	100% / -%
CHICLANA	15	6%	13	6%	2	5%	87% / 13%
CORRALES	22	8%	19	8%	3	8%	86% / 14%
JEREZ	15	6%	14	6%	1	3%	93% / 7%
LA LÍNEA	21	8%	15	7%	6	15%	71% / 29%
LOS BARRIOS	16	6%	14	6%	2	5%	88% / 13%
MÁLAGA	34	13%	29	13%	5	13%	85% / 15%
MÉRIDA	15	6%	11	5%	4	10%	73% / 27%
S.JUAN AZNALFAR.	18	7%	15	7%	3	8%	83% / 17%
SEV. MONTEQUI.	17	6%	14	6%	3	8%	82% / 18%
SEVILLA S.PABLO	26	10%	22	10%	4	10%	85% / 15%
Total general	263	100%	224	100%	39	100%	85% / 15%

CENTRO TRABAJO	TOTAL CENTRO		HOMBRES		MUJERES		Distribución (%H/%M)
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
LAS MERCEDES	15	7%	14	8%	1	5%	93% / 7%
LAS ROZAS	22	11%	18	10%	4	21%	82% / 18%
LEGANÉS	23	11%	21	11%	2	11%	91% / 9%
MADRID	33	16%	32	17%	1	5%	97% / 3%
MAJADAHONDA	24	12%	21	11%	3	16%	88% / 13%
MÓSTOLES	21	10%	20	11%	1	5%	95% / 5%
RIVAS VACIAMAD	21	10%	19	10%	2	11%	90% / 10%
S.SEBASTIÁN REYES	30	15%	28	15%	2	11%	97% / 3%
SAN FERNANDO	16	8%	13	7%	3	16%	81% / 19%
Total general	205	100%	186	100%	19	100%	91% / 9%

CENTRO TRABAJO	TOTAL LEV/SUR		HOMBRES		MUJERES		Distribución (%H/%M)
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
ALICANTE	15	7%	11	6%	4	9%	73% / 27%
CARTAGENA	15	7%	11	6%	4	9%	73% / 27%
EL EJIDO	18	8%	15	8%	3	7%	83% / 17%
ELCHE	15	7%	12	7%	3	7%	80% / 20%
GRANADA	18	8%	14	8%	4	9%	78% / 22%
MOLINA	13	6%	10	6%	3	7%	77% / 23%
MURCIA	12	5%	9	5%	3	7%	75% / 25%
MURCIA (ZARAICHE)	18	8%	14	8%	4	9%	78% / 22%
ORIHUELA	12	5%	10	6%	2	5%	83% / 17%
PETRER	13	6%	9	5%	4	9%	69% / 31%
S.JUAN ALICANTE	22	10%	18	10%	4	9%	82% / 18%
S.VICENTE	16	7%	14	8%	2	5%	88% / 13%
TORREVIEJA	21	9%	18	10%	3	7%	86% / 14%
VÍCAR	17	8%	16	9%	1	2%	94% / 6%
Total general	225	100%	181	100%	44	100%	80% / 20%

CENTRO TRABAJO	TOTAL NOROESTE		HOMBRES		MUJERES		Distribución (%H/%M)
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
A CORUÑA	35	15%	28	15%	7	18%	80% / 20%
ARTEIXO	3	1%	2	1%	1	3%	67% / 33%
FERROL	15	7%	14	7%	1	3%	93% / 7%
LEÓN	19	8%	15	8%	4	11%	79% / 21%
LUGO	17	7%	16	8%	1	3%	94% / 6%
MARINEDA	14	6%	11	6%	3	8%	79% / 21%
OLEIROS	16	7%	13	7%	3	8%	81% / 19%
OURENSE	16	7%	13	7%	3	8%	81% / 19%
PONFERRADA	15	7%	12	6%	3	8%	80% / 20%
PONTEVEDRA	17	7%	14	7%	3	8%	82% / 18%
VALLADOLID I	20	9%	18	9%	2	5%	90% / 10%
VALLADOLID II	24	10%	20	10%	4	11%	83% / 17%
VIGO	3	1%	3	2%		0%	100% / –%
ZAMORA	16	7%	13	7%	3	8%	81% / 19%
Total general	230	100%	192	100%	38	100%	83% / 17%

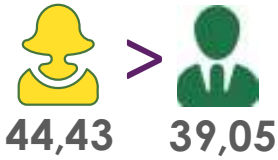
CENTRO TRABAJO	TOTAL LEV-NORTE		HOMBRES		MUJERES		Distribución (%H/%M)
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
ALFAFAR	18	9%	16	10%	2	5%	89% / 11%
ALZIRA	20	10%	18	11%	2	5%	90% / 10%
BENIDORM	5	3%	4	2%	1	3%	80% / 20%
CAMPANAR	19	10%	16	10%	3	8%	84% / 16%
COCENTAINA	10	5%	8	5%	2	5%	80% / 20%
FINESTRAT	20	10%	16	10%	4	11%	80% / 20%
GANDÍA	17	9%	13	8%	4	11%	76% / 24%
LA POBLA	19	10%	16	10%	3	8%	84% / 16%
MASSALFASSAR	20	10%	16	10%	4	11%	80% / 20%
PATERNA	17	9%	12	7%	5	14%	71% / 29%
SAGUNTO	16	8%	12	7%	4	11%	75% / 25%
XIRIVELLA	18	9%	15	9%	3	8%	83% / 17%
Total general	199	100%	162	100%	37	100%	81% / 19%

CENTRO TRABAJO	TOTAL NORDESTE		HOMBRES		MUJERES		Distribución (%H/%M)
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
BADALONA	21	11%	16	10%	5	14%	76% / 24%
BARCELONA	20	10%	18	11%	2	6%	90% / 10%
BARICENTRO	17	9%	14	9%	3	9%	82% / 18%
CASTELLÓN	25	13%	19	12%	6	17%	76% / 24%
EL PRAT	16	8%	13	8%	3	9%	81% / 19%
GIRONA	18	9%	14	9%	4	11%	78% / 22%
REUS	11	6%	9	6%	2	6%	82% / 18%
TARRAGONA	19	10%	17	11%	2	6%	89% / 11%
TERRASSA	16	8%	13	8%	3	9%	81% / 19%
TERRASSA (VALLÉS)	15	8%	14	9%	1	3%	93% / 7%
ZARAGOZA	17	9%	13	8%	4	11%	76% / 24%
Total general	195	100%	160	100%	35	100%	82% / 18%



edad y antigüedad

la edad media de la plantilla es de 40,3 años

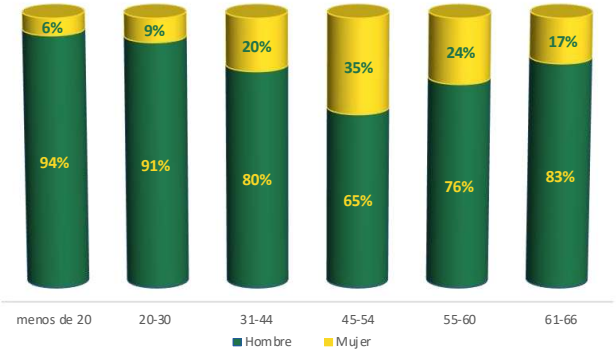


En general, se puede afirmar que la plantilla de Feu Vert es una plantilla madura con una media de edad de 40,3 años. En este punto, cabe destacar que la edad media de los hombres es ligeramente inferior 39,05 años que la media de edad de las mujeres cuya media de 44,43 años.

En los tramos de edad comprendidos entre 45 y 54 años la representatividad femenina (55%) es muy superior a la encontrada en el total de la empresa. Por el contrario, esta representación es muy inferior en los tramos de menor edad, destacando, el tramo de menos de 20 años donde se alcanza solo el 7%.

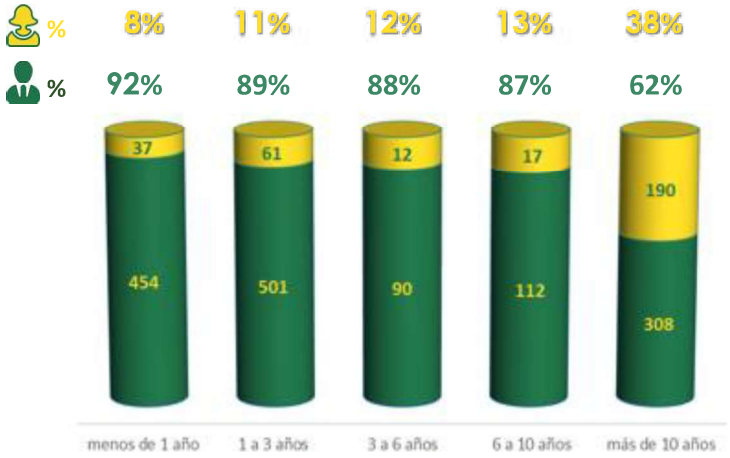
El grueso de la plantilla se encuentra en el tramo comprendido entre 20 y 44 años, en total 1.091 personas, de las cuales 156 son mujeres, lo que representa el 14% de dicho colectivo. Por otro lado, la plantilla mayor de 55 años es poco significativa (123 personas) y representa tan sólo el 6,9% de la plantilla con un 23% de presencia femenina en este tramo. Todo lo anterior corrobora la madurez de la plantilla y la escasa presencia femenina entre las personas trabajadoras más jóvenes.

Representatividad por tramo de edad



	TOTAL PLANTILLA		HOMBRES		MUJERES	
TRAMOS DE EDAD	Nº	%	Nº	%	Nº	%
menos de 20	234	13%	219	15%	15	5%
20-30	538	30%	490	33%	48	15%
31-44	553	31%	445	30%	108	34%
45-54	334	19%	216	15%	118	37%
55-60	99	6%	75	5%	24	8%
61-66	24	1%	20	1%	4	1%
Total general	1.782	100%	1.465	100%	317	100%

Representatividad por tramo de antigüedad



TRAMOS DE ANTIGÜEDAD	TOTAL PLANTILLA		HOMBRES		MUJERES		Distribución (%H/%M)
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Menos de 1 año	491	28%	454	31%	37	12%	92% / 8%
1 a 3 años	562	32%	501	34%	61	19%	89% / 11%
3 a 6 años	102	6%	90	6%	12	4%	88% / 12%
6 a 10 años	129	7%	112	8%	17	5%	87% / 13%
Más de 10 años	498	28%	308	21%	190	60%	62% / 38%
Total general	1.782	100%	1.465	100%	317	100%	82% / 18%

La antigüedad media de la plantilla es de 8,4 años y aquí si encontramos diferencias entre hombres y mujeres, ya que la media de antigüedad de los hombres es de 7,03 años mientras que la de las mujeres alcanza los 13,8 años.

De la misma manera, se constata que el grupo más numeroso de personas trabajadoras es el que cuenta con menos de 3 años de antigüedad con 1.053 personas, acorde a un sector de alta rotación. En estos tramos la representación femenina alcanza el 10%, porcentaje inferior a la encontrada en el conjunto de la plantilla lo que manifiesta evidente infrarrepresentación. Esta circunstancia merecerá una reflexión más pausada sobre sus causas y consecuencias.

No obstante lo anterior, se puede observar que si bien en las incorporaciones más recientes la presencia femenina es muy inferior (8%) frente al 92% de los hombres mostrando una rotación muy alta en este colectivo. A partir de lo seis años de antigüedad la presencia femenina se acerca a la del total de la plantilla, destacando que en el tramo de antigüedad superior a diez años, las mujeres alcanzan el 62% de representación en dicho tramo.

la antigüedad media es mayor en el caso de las mujeres

13,8 años

7,03 años

clasificación profesional

la presencia femenina sólo alcanza la paridad en el Nivel 14 con un 50%

De la lectura y análisis de los datos de presencia femenina según el nivel de responsabilidad (niveles Hay) se puede entender que existe un posible techo de cristal a partir del nivel 18. No obstante, tras la revisión de las políticas de promoción que resultan del todo neutras, parece que los datos se alinean con la cultura sectorial donde el predominio masculino es una constante.

	TOTAL PLANTILLA		HOMBRES		MUJERES		Distribución (%H/%M)
NIVEL CLASIFICACIÓN	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
NIVEL 9	26	1%	19	1%	7	2%	73% / 27%
NIVEL 10	1.325	74%	1.101	75%	224	71%	83% / 17%
NIVEL 11	98	5%	72	5%	26	8%	73% / 27%
NIVEL 12	129	7%	108	7%	21	7%	84% / 16%
NIVEL 13	40	2%	33	2%	7	2%	82% / 18%
NIVEL 14	26	1%	13	1%	13	4%	50% / 50%
NIVEL 15	21	1%	17	1%	4	1%	81% / 19%
NIVEL 16	63	4%	57	4%	6	2%	90% / 10%
NIVEL 17	42	2%	33	2%	9	3%	79% / 21%
NIVEL 18	9	1%	9	1%	0	–	100% / 0%
NIVEL 20	1	0,1%	1	0,1%	0	–	100% / 0%
NIVEL 21	1	0,1%	1	0,1%	0	–	100% / 0%
NIVEL 24	1	0,1%	1	0,1%	0	–	100% / 0%
Total general	1.782	100%	1.465	100%	317	100%	82% / 18%

La reducción del CD ha afectado a la presencia femenina en los niveles dirección

El 74 % de la plantilla de Feu Vert se concentra en el nivel 10 (puestos técnico operativos de taller), representado por un 83 % de hombres y un 17 % de mujeres, porcentaje este, ligeramente inferior al total de representación femenina de la plantilla. Solo el nivel 14 (puestos técnicos) refleja representación equilibrada (50% mujeres/50% hombres). En el resto de niveles (>nivel 10 y <nivel 18) la representación femenina es similar o superior a la representación total de la plantilla.



selección y contratación

A lo largo del periodo analizado 2024, Feu Vert, ha contratado a 449 personas (38 mujeres y 411 hombres) lo que supone un 26% de la plantilla a 31 de diciembre de 2024. De estas contrataciones el 80% se realizan con contratos indefinidos para ambos sexos.

No obstante, del total de las contrataciones realizadas durante el periodo, tan solo un 8% de ellas fueron mujeres. Esta circunstancia estaría condicionada por el número de CV que llega a la base de datos para determinados puestos.

Por otro lado, en el análisis de los protocolos de entrevistas, de los informes de selección, así como de la Guía Rápida de Selección, no se aprecian síntomas de discriminación ni preferencia expresa por ninguno de los sexos ya que están definidos de forma neutra. Cabe señalar que el proceso de reclutamiento y selección está formalizado en el Manual de Gestión de RRHH y es distribuido a las Direcciones de los Autocentros en su formación inicial.

en el año 2024 se incorporaron a la empresa 449 personas de las cuales...

38 (8%)

411 (92%)

Tipo de contrato incorporaciones 2024

TIPO DE CONTRATO	NUEVAS INCORPORACIONES	MUJERES	HOMBRES
Indefinidos TC	200	3%	41%
Indefinidos TP	160	3%	32%
Eventuales TC	30	1%	6%
Eventuales TP	25	0%	5%
Interinos TC	15	0%	3%
Interinos TC	2	0,4%	0%
Temp. Disc. TC	1	0%	0,2%
Temp. Disc. TP	1	0%	0,2%
Prácticas TC	4	0%	1%
Prácticas TP	11	0%	2%
Total general	449	8%	92%

prima la estabilidad en el empleo con un 84,1% de plantilla con contrato fijo



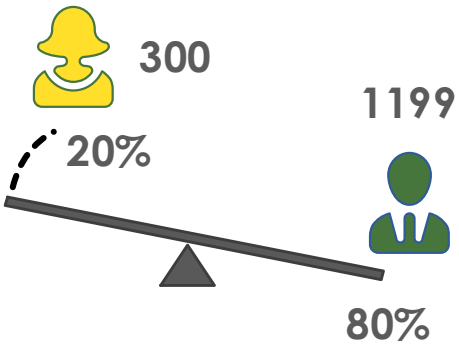
De la plantilla analizada 1782 personas en 2024 el 84,1% (1499 personas) tienen un contrato fijo de las cuales (7 personas) un un 0,5% tienen un contrato fijo discontinuo, lo que demuestra la estabilidad en el empleo ofrecida por Feu Vert. Las mujeres representan el 20%, de la población con contrato fijo, lo que muestra una representatividad ligeramente superior a la que existe en el conjunto de la compañía (18%).

Es destacable que los contratos de duración determinada son mucho más habituales en los hombres que en las mujeres donde en este tipo de contrato sólo la presencia femenina representa el 6% de los mismos, una representatividad mucho menor que su representatividad total.

Respecto a la parcialidad, el 36,5% de los empleados tienen contratos a tiempo parcial de los cuales solo el 15,8% son mujeres, un porcentaje menor a la representación femenina en la plantilla.

Se incluye a continuación la distribución de la plantilla según el tipo de contrato.

contratos fijos (1499)



	TOTAL PLANTILLA		HOMBRES		MUJERES		Distribución (%H/%M)
TIPO DE CONTRATO	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
C. INDEFINIDO TC	1.014	57%	809	55%	205	65%	80% / 20%
C. INDEFINIDO TP	478	27%	383	26%	95	30%	80% / 20%
C. FIJO/DISCONTINUO	7	0%	7	0%	0	0%	100% / 0%
C. D, DETERMINADA TC	100	6%	91	6%	9	3%	91% / 9%
C.D.DETERMINADA TP	183	10%	175	12%	8	3%	96% / 4%
Total general	1.782	100%	1.465	100%	317	100%	82% / 18%

Sólo un 6% de los contratos eventuales son de mujeres

promoción y desarrollo profesional

El análisis de la documentación proporcionada y las entrevistas realizadas concluye que las variables que se toman en consideración son intrínsecamente neutras. Feu Vert cuenta con una herramienta de gestión del desarrollo de los empleados (Progresa) que tiene como objetivo conocer las capacidades profesionales que la persona posee de manera excelente y las que debe mejorar. Así, la información parece mostrar que el mérito o resultado profesional es la variable fundamental que facilita la promoción, independientemente del género. Los datos del último año (78 promociones) indican que las mujeres representan el 6,4% de las promociones realizadas un porcentaje muy inferior a la representación femenina de plantilla (18%).



Es fácil identificar un posible techo de cristal que podría ser causado por diferentes factores. El principal es que la mayoría de las promociones se han producido en Autocentros donde la presencia femenina es menor (13%). En algunos casos la promoción a jefatura supone un cambio de centro de trabajo (en el año 2024 en el 32,4% de estas promociones) que puede dificultar la asunción de una posible promoción. Además, teniendo en cuenta que la presencia femenina en Autoccentros se concentra en Tienda, las posibilidades de promoción son escasas, lo que explica su infrarrepresentación.

En el caso de Directivos (Comité de Dirección) la presencia es nula, si bien hay que tener en cuenta que el número de miembros del CD ha disminuido de 7 a 3.

No obstante, la herramienta Progresa constituye un proceso objetivo que no da cabida a la existencia de discriminación en el progreso de la carrera profesional.

diagnóstico en materia de género

formación



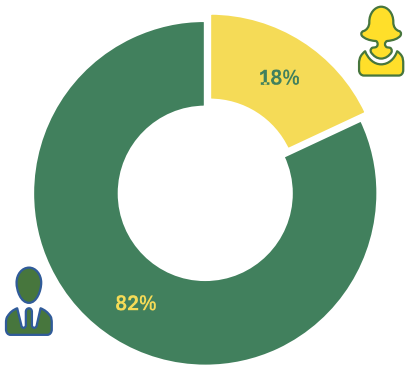
Existe un plan de formación publicado lo que permite realizar acciones de formación de manera estructurada.

El análisis de necesidades formativas es responsabilidad de las personas responsables de departamento y taller. Desde el departamento de RR.HH. se recogen, se analizan y se estructuran para dar respuesta a las mismas. Una vez establecidos los cursos se comunican al personal a través de directivas por parte de la persona responsable.

En el año 24 se han realizado 30 cursos y se han empleado 9599 horas. La formación programada específicamente para el personal de auto centros es mayoritaria con un 70% de los cursos y un 74% de las horas totales formativas.

La participación en los cursos ha sido del 60% de la plantilla manteniéndose estable tanto en el colectivo de mujeres como el de hombres, de ahí que la presencia femenina en los asistentes a formación se corresponda con su peso en la presencia de la mujer en la plantilla (18%).

participantes formación 2024

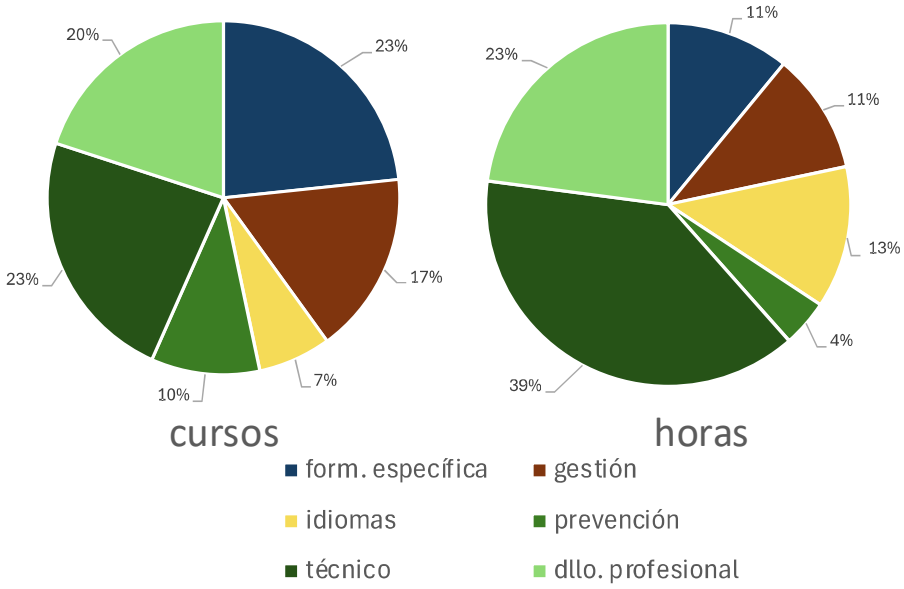


Respecto al tipo de acciones formativas, es reseñable el importante porcentaje dedicado a las acciones formativas relacionadas con el desarrollo profesional (27% de las actividades programadas con un 36% de las horas dedicadas a formación).

Es destacable también que a pesar de la alta rotación en el sector la formación técnica ocupa un porcentaje importante tanto de cursos como de número de horas como se puede comprobar en los gráficos a continuación.



formación 2024



en el año 2024 se realizaron 30 cursos en los que participó el 59,1% de la plantilla

Respecto al nivel de estudios, se dispone de información del 76,2% de la plantilla. En la tabla a continuación muestra la distribución por titulación y su incidencia de género. Es destacable que la representación femenina en Enseñanzas Universitarias es paritaria.

	PESO POR TITULACIÓN		HOMBRES		MUJERES		Distribución (%H/%M)
TITULACIÓN	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Sin Estudios	74	5%	70	6%	4	2%	95% / 5%
Estudios Primarios Incompletos	7	1%	6	1%	1	0%	86% / 14%
Estudios Primarios Completos	196	14%	177	15%	19	9%	90% / 10%
1ª Etapa Educación Secundaria con Graduado o equival.	46	3%	40	3%	6	3%	87% / 13%
Enseñanzas de Bachillerato	141	10%	112	10%	29	14%	79% / 21%
Enseñanzas Grado Medio de FP	613	45%	538	47%	75	37%	88% / 12%
Eseñanzas Grado Superior de FP	204	15%	170	15%	34	17%	83% / 17%
Enseñanzas Universitarias 1er. Ciclo o equivalente	21	2%	13	1%	8	4%	62% /38%%
Enseñanzas Universitarias 2º Ciclo o equivalente	50	4%	25	2%	25	12%	50%/ 50%
Enseñanzas Universitarias de Postgrado	6	0%	3	0%	3	1%	50%/ 50%
Total general	1.358	100%	1.154	100%	204	100%	85% / 15%

resultados de la auditoría salarial



El RD 902/2020 en su art. 8.2 establece que "A los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4."

El sistema Hay Group KF de valoración de puestos utilizado por Feu Vert para valorar sus puestos y establecer la clasificación de los mismos cumple estos requisitos puesto que cumple los objetivos marcados por el artículo 8.2.

- Engloba todos los factores que concurren en el puesto y asignan una puntuación al mismo.
- Se tienen en cuenta todas las funciones de cada puesto.
- Consta de elementos de control de calidad y es aplicable a cualquier organización.

Además, cumple también con los criterios establecidos en el art. 4. Puesto que:

- Se valora el contenido del puesto sin tener en consideración las características de la persona ocupante de la posición lo que garantiza la objetividad y la ausencia de estereotipos (mismos elementos y factores para todos los puestos).
- Se adecua a cualquier actividad y permiten valorar todas las singularidades del puesto.

Por todo ello podemos afirmar que, desde la perspectiva de género, el sistema de valoración empleado en Feu Vert para establecer sus niveles de clasificación es neutro.

el sistema de valoración de puestos cumple todos los requisitos para asegurar la neutralidad desde la perspectiva de género

conclusiones del análisis cuantitativo y cualitativo



No existen grandes diferencias en términos de media y mediana entre las percepciones salariales de hombres y mujeres

El análisis de la brecha salarial muestra que no existen grandes diferencias en términos de media ponderada para ningún concepto retributivo. Es más, la diferencia es positiva para las mujeres en la mayoría de los conceptos analizados: retribución fija, conceptos salariales y total percepciones.

Si analizamos por nivel. Existen el concepto menor implantación (complemento festivos) es donde aparecen mayores diferencias en el análisis de la brecha, pero, primero afecta aproximadamente del 50% de la plantilla y, en segundo lugar, las cuantías vienen determinadas por las horas trabajadas en festivos. De este modo, podemos afirmar que esta es la causa que determina las diferencias encontradas, no por una diferente compensación del trabajo por motivos de género.

En el concepto Retribución Variable aparecen brechas superiores al 25% (niveles 9, 10 y 11) de brecha negativa, es decir que la mediana y el promedio de las mujeres es superior al de los hombres, mientras que sólo en el nivel 15 aparece una brecha superior al 25% a favor de los hombres y sólo en la mediana.

Por la propia naturaleza del concepto, relacionado con los resultados de los objetivos y la consecución o superación de los objetivos de ventas lo que implica una mayor variabilidad de las cuantías en la plantilla. Por tanto, no podemos afirmar que las brechas encontradas tengan su origen en el género de la persona perceptora del mismo.



En el análisis del concepto Total Percepciones sólo aparece en términos medianos una diferencia mayor al 25% en el nivel 15, si bien en términos medios la diferencia no alcanza al 20%. En este nivel, con una muestra pequeña que no alcanza ni el 1% de la plantilla, nos encontramos una mezcla de mandos y técnicos. En el caso de los hombres, el 70% de la muestra (12/17) son mandos, lo que condiciona el valor de la mediana, mientras que en la muestra femenina (4) todos los puestos son técnicos. En cualquier caso, la diferencia encontrada no es importante (29% en mediana y 19% en media).

Si observamos el análisis de brecha salarial en media ponderada de mediana y promedio para este concepto la diferencia es positiva para las mujeres (-5,4% y -4,56% respectivamente). Teniendo en cuenta que la muestra femenina es de 14,79% (351/2373) que las diferencias de brecha sean positivas para la mujer es un indicativo claro de la ausencia de discriminación salarial.

análisis cualitativo

El análisis de las políticas establecidas en la gestión de la retribución en la compañía muestra que las mismas tienen un alto grado de objetividad, y no se observan en la definición de las políticas sesgos de género. Todas las políticas y procedimientos relacionados con la retribución ponen el acento en la gestión de los resultados esperados por los diferentes puestos (independientemente de las características de los ocupantes, por tanto ,sin tener en consideración el género de los mismos).

Hay que resaltar que existe bastante transparencia en los sistemas de retribución variable donde hemos podido comprobar las comunicaciones que se hacen a la plantilla de los elementos y objetivos que permiten los cálculos de este concepto retributivo.

El análisis cualitativo de la política salarial muestra un alto grado de objetividad

diagnóstico en materia de género

infrarrepresentación femenina



El análisis de la composición de la plantilla pone de manifiesto la existencia de una infrarrepresentación femenina estructural en la organización, especialmente en aquellas áreas directamente vinculadas a la actividad de la empresa. La presencia de mujeres representa el 18% del total de la plantilla, porcentaje superior al observado en el sector de reparación rápida de vehículos (15%), tradicionalmente masculinizado y alejado de una representación equilibrada.

El análisis desagregado muestra que en servicios centrales la representación femenina alcanza la paridad con un 47% lo que demuestra la voluntad de la empresa por mejorar la representatividad femenina. Mientras que en los Autocentros la presencia de mujeres continúa siendo muy reducida concentrándose en los puestos de venta y administración.

No obstante, y a pesar de los esfuerzos realizados en centros formativos por encontrar mujeres con especialidades en mecánica, lo cierto es que la presencia femenina en estas especialidades educativas es mínima lo que dificulta al sector mejorar sus ratios lo que evidencia la segregación horizontal.

presencia femenina del 18%, mayor que la del sector históricamente masculinizado

Esta circunstancia tiene efectos también en la presencia femenina en las especialidades técnicas y los mandos intermedios y de dirección que continúan mayoritariamente siendo ocupadas por hombres.

El análisis por edad y antigüedad muestra que existen pocas incorporaciones de mujeres jóvenes, y que la presencia femenina se incrementa en los tramos de mayor antigüedad en la empresa, lo que evidencia una mayor estabilidad en el empleo de las mujeres en Feu Vert.



La distribución por niveles de clasificación profesional confirma igualmente la realidad de representación mencionada. La mayor parte de la plantilla se concentra en el nivel de los puestos técnico operativos de taller, donde la representación femenina es del 17 %. La presencia equilibrada sólo se observa en los niveles de determinados puestos técnicos de Sede, mientras que en los niveles superiores de responsabilidad la participación femenina disminuye hasta desaparecer en la alta dirección.

Respecto a los procesos de Recursos Humanos, se observa que en los protocolos, manuales y herramientas presentan un diseño objetivo y neutro, no existiendo sesgos de genero apoyándose en herramientas de evaluación centradas en el mérito y el desempeño. No obstante, a pesar de que se han incluido medidas de discriminación positiva en los procesos de selección y promoción, en el periodo de análisis sólo un 8% de las nuevas incorporaciones son mujeres y representan un 6,4% de las promociones.

En conclusión, la infrarrepresentación femenina detectada responde a factores estructurales asociados a la masculinización histórica del sector. No obstante, la persistencia de esta situación aconseja mantener e intensificar las medidas de acción positivas dirigidas a incrementar la atracción, la incorporación y promoción de mujeres en los puestos y niveles donde su presencia sigue siendo inferior.

fomentar la atracción por el sector entre las mujeres

medidas de conciliación

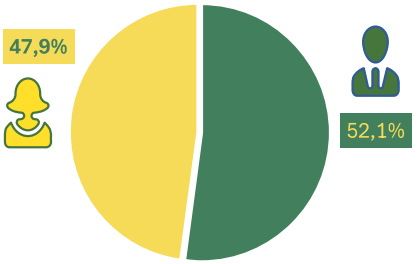


Feu Vert, en línea con lo establecido en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes facilita la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de la plantilla. No obstante, no existe ningún programa adicional explícito en la compañía que mejore o amplíe las medidas establecidas en el mencionado convenio sectorial.

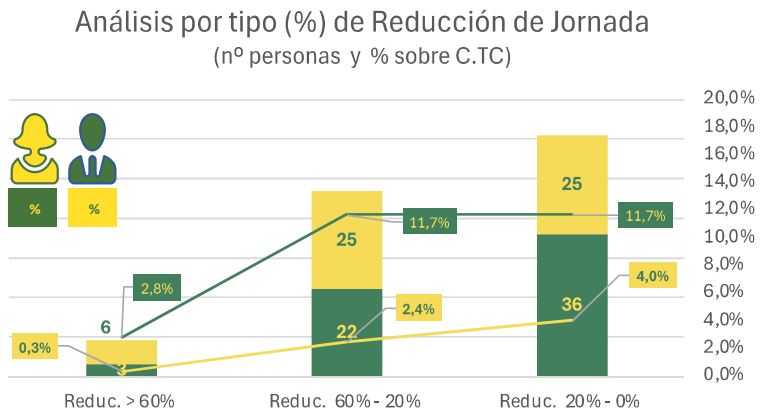
Además, se ha podido constatar que las medidas de conciliación existentes, y los beneficios sociales se recogen en diferentes documentos, pero no existe un documento unificado que aglutine todas las medias que la empresa pone a disposición de los empleados.

Una de las medidas de conciliación más empleada es la reducción de jornada. El análisis de de esta medida en la población con contrato a tiempo completo arroja los siguientes resultados. Sólo el 10,5% de los mismos tiene algún tipo de reducción. En el caso de los hombres sólo el 6,8% de los contratados a tiempo completo reduce su jornada mientras que un 26,2% de las mujeres con este tipo de contrato realiza reducción.

total jornada reducida



El gráfico a continuación muestra las personas y porcentaje sobre el total de contratados a tiempo completo de los tipos de reducción (en función de los tramos de porcentaje de reducción de jornada).





El ejercicio de los derechos de conciliación deberá gestionarse procurando un equilibrio entre las necesidades organizativas y productivas de cada centro y el derecho de las personas trabajadoras a compatibilizar su vida laboral, personal y familiar, evitando que el uso de estas medidas tenga efectos negativos en su desarrollo profesional, formación, promoción o continuidad en determinados puestos .

De esta forma, se propone realizar un seguimiento periódico del uso de las medidas de conciliación, desagregado por sexo, tipo de medida y centro de trabajo, con el objetivo de analizar si su utilización recae de forma mayoritaria sobre las mujeres y, en su caso, definir acciones de sensibilización que fomenten la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el cuidado familiar.

Además, se ha podido constatar que las medidas de conciliación existentes, y los beneficios sociales se recogen en diferentes documentos, pero no existe un documento unificado que aglutine todas las medias que la empresa pone a disposición de los empleados.

Se propone revisar la información disponible sobre beneficios sociales, ventajas internas, condiciones de acceso y criterios de aplicación, con el fin de asegurar su adecuada difusión y, cuando sea posible, realizar un seguimiento de su utilización desagregado por sexo.

mayor esfuerzo en la comunicación de condiciones y beneficios

condiciones laborales, turnicidad y tiempo de trabajo



La actividad desarrollada en los autocentros requiere la cobertura de franjas horarias amplias y la organización de equipos de trabajo en función de la demanda de servicio, la atención al cliente, la carga operativa del taller, las campañas comerciales y las necesidades propias de cada centro.

La planificación de horarios, turnos y distribución de jornada responde a criterios organizativos y productivos vinculados a la prestación del servicio. Con carácter general, estos criterios se aplican de forma neutra, sin que se identifiquen criterios diferenciados por razón de sexo. No obstante, por su impacto potencial en la conciliación, la turnicidad debe continuar siendo objeto de seguimiento desde la perspectiva de igualdad aplicada.

Por ello, se considera conveniente reforzar la transparencia y previsibilidad en la planificación de cuadrantes, procurando comunicar los horarios con la mayor antelación posible cuando la operativa lo permita. Igualmente, resulta recomendable analizar la distribución por sexo de las jornadas, turnos, reducciones y adaptaciones, a fin de detectar posibles impactos indirectos en mujeres y hombres.

derecho a la desconexión digital

La progresiva utilización de herramientas digitales para la comunicación interna, la coordinación de equipos y la gestión diaria hace necesario reforzar la cultura de respeto a los tiempos de descanso, permisos, vacaciones y conciliación de las personas trabajadoras. Por ello se reforzará el derecho a la desconexión digital, promoviendo buenas prácticas en el uso del correo electrónico, teléfono corporativo, Teams u otras herramientas digitales, especialmente fuera del horario laboral, salvo situaciones justificadas por necesidades organizativas urgentes.

Salidas, excedencias, permisos, incapacidad temporal



Los formularios de entrevista de salida analizados se muestran neutros y los campos en ellos incluidos no revisten ningún tipo de práctica discriminatoria.

En el año 2024, correspondiente al análisis, se han producido 996 bajas definitivas que suponen el 55,9% sobre el total de la plantilla de 1782 personas. El 8,4%% (77/996) de estas bajas son mujeres, un porcentaje muy inferior a su representatividad en la empresa que es del 18%.

En cuanto a las causas de bajas definitivas o salidas de la compañía, la baja voluntaria es la que más peso tiene siendo el 40% de las bajas totales.

solo el 8,4% de las salidas definitivas corresponden a mujeres

La tabla a continuación muestra los motivos de salida o baja en plantilla y su prevalencia desglosada por sexo.

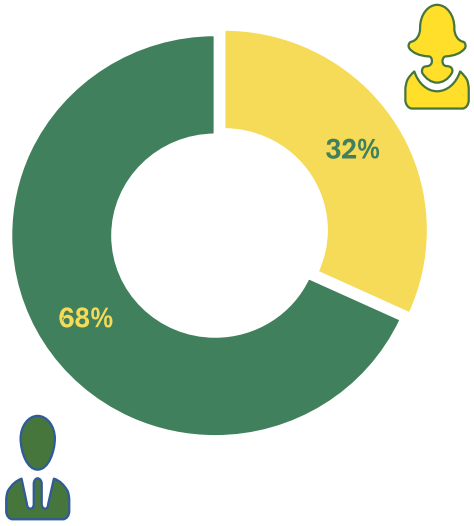
	BAJAS TOTALES		HOMBRES		MUJERES		Distribución (%H/%M)
MOTIVOS SALIDA	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
FIN CONTRATO	263	26%	245	27%	18	23%	93% / 7%
AGOTAMIENTO IT	17	2%	15	2%	2	3%	88% / 12%
DESPIDO DISCIPLINARIO INDIVIDUAL	24	2%	22	2%	2	3%	92% / 8%
EXCEDENCIA VOLUNTARIA FORZOSA	82	8%	75	8%	7	9%	91% / 9%
NO SUPERACIÓN PERIOD DE PRUEBA	169	17%	151	16%	18	23%	89% / 11%
BAJA VOLUNTARIA	401	40%	371	40%	30	39%	93% / 7%
FIN CONTRATO TEMPORAL INTERINIDAD	33	3%	33	4%	0	–	100% / 0%
JUBILACIÓN	1	0,1%	1	0,1%	0	–	100% / 0%
EXCEDENCIA CUIDADO HIJOS	3	0,3%	3	0,3%	0	–	100% / 0%
DESPIDO CAUSA OBJETIVA	2	0,2%	2	0,2%	0	–	100% / 0%
OTRAS CAUSAS	1	0,1%	1	0,1%	0	–	100% / 0%
Total general	996	100%	919	100%	77	100%	92% / 8%



en el año 2024 ha habido 438 incapacidades temporales de las cuales solo el 19,6% corresponden a accidentes

En el último año se han registrado 352 incapacidades temporales (excluidos accidentes) que suponen un 20% de la plantilla. La incidencia femenina es del 35% (112/317) muy superior a su representatividad en la plantilla (18%). Por el contrario, el análisis de la incidencia de los accidentes en las mujeres es mucho menor, ya que representan solo el 5,8% (5/86) de los accidentes un peso sustancialmente menor a la representación femenina en el total de plantilla.

Incapacidad Temporal



En relación con los permisos relacionados con la maternidad/paternidad en el año 2024 se han producido 131 permisos lo que supone un 7% de la plantilla.

En el caso de los permisos de paternidad/maternidad la incidencia de dichos permisos es homogénea en la plantilla siendo un 7% tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres

paternidad	108 / 1465	7%

maternidad	23 / 317	7%

prevención del acoso por razón de sexo



Feu Vert, manifiesta formalmente su rechazo a cualquier situación de acoso y discriminación o conducta deshonesta en su Código de Conducta y persigue mantener entornos laborales libres de acoso sexual o moral.

La elaboración del mencionado Código de actuación en casos de acoso laboral cuenta con la aprobación de la Dirección. A través de su Canal Ético se describe el procedimiento a seguir en caso de encontrar en una situación que pueda ser constitutiva de infracción penal y que será gestionada por la Unidad de Cumplimiento Normativo. Revisado dicho documento podemos afirmar que cumple con las exigencias recogidas en la LO 3/2007 en materia de acoso laboral y discriminación. No obstante, se recomienda incluir en el Código de Conducta el protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI cumpliendo con la ley 4/2023 del 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de las personas LGTBI.

en 2024 se ha activado en una ocasión el protocolo anti-acoso

El Código de Actuación contempla los siguientes aspectos:

- Declaración de principios y compromiso de la compañía para minimizar y, en su caso, eliminar cualquier situación de acoso.
- Definición de los distintos tipos de acoso: moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Responsabilidades de todos los actores en la aplicación del protocolo.
- Acciones concretas del procedimiento (flujograma del proceso): inicio, constitución de la comisión (CITSA), método de trabajo e investigación de la misma, registro de las conclusiones y, en su caso, aplicación de las medidas correctoras.
- Medidas de control y medidas de prevención del acoso.



Feu Vert hace suya la filosofía de igualdad para proporcionar oportunidades de empleo sin discriminación por razón de raza, color, religión, condición sexual, origen étnico o nacional, edad, incapacidad o cualquier otra condición prohibida por la ley y mantener un entorno laboral libre de acoso. Las decisiones sobre contratación, ascensos, remuneración, destitución, formación y otros aspectos en relación con el empleo, se basarán en los datos objetivos del trabajo y primarán a este respecto la normativa sobre principio de igualdad de trato.

Cabe destacar que a lo largo del pasado ejercicio (2024) solo ha sido necesario poner en marcha el protocolo una sola vez. Lo que demuestra, en principio, la buena disposición y la sensibilidad de los miembros de la amplia plantilla de Feu Vert frente al respeto profesional y compañerismo que forma parte de los valores de la compañía. Dicho expediente se cerró tras su investigación sin consecuencias.

en 2024 se ha puesto en marcha el protocolo anti-acoso una sola vez.

comunicación e imagen corporativa



El análisis del discurso de la identidad corporativa de la compañía en los diferentes soportes utilizados (Página web, intranet, Portal del empleado, Revista interna Contacto, Panel del empleado, Feu Vert en marcha, comunicados vía mail, descripciones de puestos, y ofertas de empleo) no revela que afecte de manera diferente a uno de los sexos, si bien es cierto que no existe un espacio dedicado específicamente a la Igualdad de Oportunidades

Se ha constatado una utilización paritaria de imágenes femeninas y masculinas. Por tanto, la imagen corporativa no presenta indicios que evidencien prácticas discriminatorias o sexistas lo que pone de manifiesto el claro compromiso con la igualdad en su política de comunicación.

Feu Vert, materializa dicho compromiso a través de su política de Responsabilidad Social Corporativa con la utilización de diferentes herramientas como el Certificado DisCert o la Fundación Feu Vert.

En relación con la primera se trata de una distinción que reconoce y valida el compromiso y la excelencia de una empresa en la integración laboral y social de personas con discapacidad. Feu Vert fue la primera empresa del sector de la automoción en obtenerlo en Europa, destacando por su compromiso directo con la inclusión sin recurrir a servicios externos como centros especiales de empleo. Por lo tanto, no se identifican obstáculos que impidan ejercitar las tareas profesionales en condiciones de igualdad.

existe un claro compromiso con la igualdad en su comunicación

Por otro lado, la Fundación Feu Vert, colabora en proyectos solidarios con organismos sin ánimo de lucro con sectores de la población como personas mayores, familia, juventud e infancia, entre otros.). Una muestra clara de su compromiso con la no discriminación es la política de integración laboral de personas con discapacidad, siendo una empresa referente en este ámbito.

3 Conclusiones del diagnóstico

conclusiones del diagnóstico

puntos fuertes



Feu Vert evidencia un compromiso claro con la Igualdad de Oportunidades a través de su política de Responsabilidad Social Corporativa con la utilización de diferentes herramientas (Certificado DisCert, Fundación Feu Vert, colaboración en proyectos solidarios con organismos sin ánimo de lucro). Una muestra clara de su compromiso con la no discriminación es la política de integración laboral de personas con discapacidad, siendo una empresa referente en este ámbito.

Sigue sin existir evidencia alguna de discriminación o de la existencia de prácticas discriminatorias a lo largo del diagnóstico.

Si bien FEU VERT **pertenece a un sector tradicionalmente muy masculinizado**, en cómputos globales, **la presencia femenina es del 18%**, ligeramente por encima de la media de presencia femenina en el sector en torno al 15% según Representatividad del Sector de Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas (Código 45 CNAE)*. Podemos afirmar que existe una **buena presencia femenina en Servicios Centrales** con un 47% de mujeres, si bien existe una masculinización en los puestos operativos de taller.

Las **políticas en materia de gestión de personas son neutras y su aplicación se basan en criterios objetivos.** El análisis muestra una **buena calidad del empleo femenino** con un 94.6% de contratos indefinidos. Del mismo modo el acceso a la formación de las mujeres (18%) igual al dato de presencia en el conjunto de la plantilla.



El análisis de los datos retributivos muestra la **inexistencia de una brecha salarial**. Es más, la diferencia es positiva para las mujeres en la mayoría de los conceptos analizados: retribución fija, conceptos salariales y total percepciones. Si observamos el análisis de brecha salarial en media ponderada de mediana y promedio para el concepto de total percepciones, la diferencia es positiva para las mujeres (-5,4% y -4,56% respectivamente). Teniendo en cuenta que la muestra femenina es de 14,79% (351/2373) que las diferencias de brecha sean positivas para la mujer es un indicativo claro de la ausencia de discriminación salarial.

la brecha salarial es positiva para las mujeres en la mayoría de los conceptos

Las medidas de prevención del acoso están recogidas de forma explícita en un procedimiento ad hoc y el último año solo ha sido necesaria la activación del protocolo anti-acoso en una ocasión.

Los canales de comunicación analizados y la imagen corporativa no evidencian prácticas discriminatorias o sexistas, cabría una revisión en la utilización de las nomenclaturas de algunos de los puestos donde podría utilizarse un lenguaje más neutro.

conclusiones del diagnóstico

evolución respecto al PI 2019



Para poder realizar un correcto análisis de la evolución del Plan de Igualdad firmado en 2019 es necesario contextualizar la situación de la compañía. Entre los eventos más importantes están:

- La influencia que en el sector del comercio tuvo la pandemia y las medidas gubernamentales aplicadas y su influencia en el empleo.
- El cambio estratégico de Feu Vert que ha conllevado modificaciones importantes en la estrategia comercial (algunas originadas por la progresiva electrificación del parque móvil) y en la organización de la compañía, fundamentalmente en el comité de dirección que se ha visto reducido de 8 a 3 miembros.

No obstante lo anterior, las políticas de recursos humanos no se han visto afectadas por estos cambios y podemos decir que se mantiene un compromiso claro con la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en Feu Vert.

Incluimos a continuación un análisis de evolución de las diferentes áreas o ámbitos de actuación del Plan de Igualdad en este periodo (2019-24).

representatividad

La representatividad en la plantilla de las mujeres se ha reducido ligeramente pasando del 21% al 18%, sin embargo, en servicios centrales ha crecido del 43% al 47%. Es en los Auto centros donde se ha reducido del 19% al 15%. No obstante, se ha realizado un esfuerzo por incorporar mujeres en los puestos más masculinizados, así el puesto de Esp. Tec. Taller que ha pasado de 0 a 1 y el puesto de Asis. Tec. Taller que ha pasado de 4 a 15.



En relación con la edad media de la plantilla, continua el envejecimiento de la misma pasando de 36 a 40 años y manteniéndose las diferencias entre hombres y mujeres

La antigüedad media se mantiene (9 – 8,4 años) y también se mantienen los promedios tanto en mujeres como en hombres, siendo destacable que la plantilla con menos de un año de antigüedad ha crecido del 23% al 27,5% lo que demuestra la gran rotación del sector.

selección y contratación

Se ha reducido el número de nuevas contrataciones en el último año. (647 en 2019 a 449 en 2024). Se ha reducido ligeramente la presencia femenina en estas nuevas contrataciones reduciéndose en 2 puntos porcentuales pasando del 10% al 8%. No obstante, se mantiene también el carácter mayoritario de la contratación indefinida (80% de la plantilla).

Respecto a la estructura de plantilla según el tipo de contratación se mantiene la estructura y el porcentaje de mujeres con contrato indefinido sigue siendo ligeramente superior a su presencia en el total de la plantilla. Así, en 2019 el 24% de las mismas contaba con contrato indefinido con una presencia global del 21% y, este año 2024, el 20% con contrato indefinido con una presencia del 18%.

En cuanto al tipo de jornada es reseñable que el porcentaje de plantilla con jornada a tiempo completo se ha reducido en diez puntos porcentuales pasando del 73% en 2019 al 62,5% en 2024. No obstante, este mismo análisis en la población femenina indica que el porcentaje de mujeres con contrato a tiempo completo se ha incrementado en el mismo periodo pasando del 64% al 67%.

Se ha incrementado el porcentaje de mujeres con contrato a tiempo completo hasta el 67%

promoción

La herramienta Progresa constituye un proceso objetivo que no da cabida a la existencia de discriminación en el progreso de la carrera profesional.



En este último año la mayoría de las promociones se han producido en Auto-centros lo que limita la presencia femenina en las promociones.

La presencia femenina en promociones ha disminuido desde el 20% hasta el 6,4%. Las posibles causas que explican esta circunstancia están explicadas en el capítulo del diagnóstico.

formación

La existencia de un plan de formación estructurado no ha sufrido modificación. En este sentido, la mayoría de la formación programada sigue teniendo un carácter técnico o específico para personal de Auto-centros.

El porcentaje de plantilla que asiste a acciones formativas es de un 60%, similar al de otros años aunque algún año ha superado esa cifra.

La presencia femenina se mantiene constante y tanto en el PI 19 como este año es similar a la presencia femenina en plantilla (18%).

Se mantiene la usencia de brecha salarial. En términos de media y mediana las percepciones salariales de hombres y mujeres son similares

retribución

El análisis de las políticas, herramientas, sistema y procedimientos que rigen la política de remuneración de Feu Vert, indica que los criterios en los que se basa dicha política son neutros y en ningún caso, relacionados con la discriminación de género.

Todas las políticas y procedimientos relacionados con la retribución ponen el acento en la gestión de los resultados esperados por los diferentes puestos (independientemente de las características de los ocupantes, por tanto ,sin tener en consideración el género de los mismos).

El análisis de la brecha salarial muestra que no existen grandes diferencias en términos de media ponderada para ningún concepto retributivo. Es más, la diferencia es positiva para las mujeres en la mayoría de los conceptos analizados: retribución fija, conceptos salariales y total percepciones.



medidas de conciliación

La reducción de jornada continua siendo la medida de conciliación más utilizada por la plantilla. Tanto en el año 19 como en la actualidad el análisis se realiza sobre los contratos a tiempo completo.

El incremento de plantilla a tiempo completo que se acoge a la reducción es sustancial pasando del 5% en 2019 al 10,5% en 2024. También es importante señalar que el perfil de los solicitantes de reducción se ha modificado sustancialmente, si en 2019 el 69% de la plantilla con reducción era femenina, en 2024 se ha alcanzado la paridad con un 48% de mujeres y un 52% de hombres.

Estos datos reflejan la correcta implantación y difusión de las medidas de la empresa en esta materia, así como el cambio social experimentado en los últimos años.

La reducción de jornada ya no es sólo cosa de mujeres, un 52% de los que tienen jornada reducida son hombres

salidas, excedencias, permisos e IT

La evolución de la presencia femenina en las bajas definitivas es mínima pasando de 6% en 2019 al 8,4% en 2024.

Las dos causas principales de salida definitiva de la empresa siguen siendo la finalización de contrato y la baja voluntaria, si bien el cambio se ha producido en que la baja voluntaria ahora es el 40% frente al 33% del año 19.

Al igual que con la reducción de jornada es destacable el cambio de tendencia en la utilización de la excedencia, a pesar de ser muy escasa, antes era mayoritariamente femenina y ahora sólo hay hombres con excedencia.



Las principales causas de absentismo siguen siendo la enfermedad en ambos colectivos. El índice de accidentes se mantiene estable y afecta en menor medida a las mujeres.

Hay que destacar que la obligación del permiso de paternidad ha hecho que se igualen los porcentajes de mujeres y hombres que piden este tipo de permiso.

prevención del acoso

Feu Vert Ibérica manifiesta formalmente su rechazo a cualquier situación de acoso y discriminación o conducta deshonesta en su Código de Conducta y persigue mantener entornos laborales libres de acoso.

La Compañía mantiene su Protocolo de actuación en casos de acoso laboral que describe el procedimiento a seguir en caso de encontrarse en una situación de este tipo, aunque no se han incluido las modificaciones relacionadas con el colectivo LGTBI.

comunicación e imagen

Se mantiene una utilización del lenguaje corporativo que no repercute de manera positiva o negativa en la consecución del objetivo de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres.

Del mismo modo se continúa utilizando de manera paritaria las imágenes femeninas y masculinas por lo que se observa el compromiso de la compañía para eliminar o minimizar los estereotipos de género del sector.

Además, se ha realizado un esfuerzo por neutralizar la nomenclatura de todos los puestos.

4 Medidas del Plan de Igualdad



análisis medidas 2019

Feu Vert

resultado

Áreas de actuación	Nº	Denominación	Resultado ejecución ✓ o ✗
REPRESENTATIVIDAD	1	Seguimiento e información de la estructura de plantilla.	o
	2	Seguimiento e información de los tipos de contratación.	o
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	3	Revisión de los criterios de selección para los puestos de taller.	o
	4	Contratación equilibrada.	✓
	5	Incremento del número de CV femeninos para puestos taller.	✓
	6	Contratación paritaria de personas con otras capacidades.	✓
	7	Atención al reclutamiento y selección externa.	✓
	8	Discriminación positiva en las nuevas aperturas.	✓
	9	Revisión del proceso de acogida desde la perspectiva de género.	✓
	10	Información y seguimiento de los procesos de selección.	✗
PROMOCIÓN	11	Revisión de la evaluación de la evaluación del desempeño desde la perspectiva de género.	✓
	12	Seguimiento de la presencia femenina en los puestos de Mandos Medios.	✓
	13	Aumento de la presencia femenina en los puestos de Mandos Medios.	✓
	14	Resolución de vacantes de jornadas a TC.	✓
	15	Compromiso de difusión de vacantes.	✓
	16	Seguimientos y control de los procesos de promoción interna.	o
	17	Seguimiento y control del nivel de formación de la plantilla.	o

completada ü parcialmente o no realizada û



análisis medidas 2019

Feu Vert

resultado

Áreas de actuación	Nº	Denominación	Resultado ejecución ✓ o ✗
FORMACIÓN	18	Revisión del Plan de Formación desde la perspectiva de género.	✓
	19	Acceso especial a las acciones formativas.	✓
	20	Acciones formativas de reciclaje profesional.	✓
	21	Formación y sensibilización en materia de igualdad.	✓
	22	Formación y sensibilización específica para mandos en materia de Igualdad.	o
	23	Formación y sensibilización específica para mandos en materia de Conciliación.	o
	24	Formación y sensibilización específica en materia de igualdad en los procesos de selección y formación.	✗
RETRIBUCIÓN	25	Control y publicación de la brecha salarial	✗
ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN	26	Análisis de la situación en materia de Conciliación.	✓
	27	Difusión de las medidas de Conciliación.	✓
	28	Movilidad geográfica para conciliar.	✓
	29	Permisos retribuidos en tratamientos específicos.	✓
	30	Excedencias para la adopción.	✓
PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL	31	Difusión del protocolo anti-acoso.	✓
	32	Seguimiento de la eficacia de los protocolos anti-acoso.	✓

completada ü parcialmente o no realizada û



análisis medidas 2019

Feu Vert

resultado

Áreas de actuación	Nº	Denominación	Resultado ejecución ✓ o ✗
VIOLENCIA DE GÉNERO	33	Protección a las víctimas de violencia de género.	✓
	34	Colaboraciones externas para apoyo a las víctimas de violencia de género.	✗
SALUD LABORAL	35	Protección al embarazo y la lactancia.	✓
	36	Comunicación de medidas de protección al embarazo / lactancia.	✓
	37	Mejora continua en Salud Laboral.	✓
COMUNICACIÓN E IMAGEN	38	Lenguaje inclusivo.	o
	39	Píldoras de Igualdad.	✓
	40	Participación activa en la Semana de la Mujer.	✓

completada ü parcialmente o no realizada û



medidas propuestas

Feu Vert

Área:	Representatividad	Nº 1
Acción:	Seguimiento de la estructura de plantilla	Plazo de ejecución: 1er. Trim.

Descripción:
Elaborar informes anuales estadísticos sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos, para su análisis.

Objetivos:
- Facilitar el acceso a la información de la estructura de plantilla.
- Identificar puestos y/o áreas/departamentos con posibles situaciones de masculinización/feminización en la estructura.

Personal Objetivo	Responsable Acción	Participantes en la Acción
• Toda la plantilla	• Recursos Humanos	• Recursos Humanos

Indicadores de Evaluación y Seguimiento	Difusión / Comunicación
• Nº de personas desagregadas por sexo en los diferentes puestos por categoría y puesto.	• Comisión de seguimiento del Plan. • Medios de Comunicación Interna: Portal del empleado, Tablones de anuncios en Autocentros, revista interna.

Comentarios:



medidas propuestas

Feu Vert

Área:	Representatividad	Nº 2
Acción:	Seguimiento de los tipos de contratación	Plazo de ejecución: 1er. Trim.

Descripción:
Elaborar informes anuales estadísticos sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes tipos de contratos y jornadas, para su análisis.

Objetivos:
- Analizar la repercusión sobre las mujeres de las jornadas a tiempo parcial en la empresa.
- Analizar la influencia de los tipos de contrato y jornada en puestos masculinizados.

Personal Objetivo	Responsable Acción	Participantes en la Acción
• Toda la plantilla	• Recursos Humanos	• Recursos Humanos

Indicadores de Evaluación y Seguimiento	Difusión / Comunicación
• Nº de personas por tipo de contratos desagregadas por sexo y por categoría/puesto. • Nº de personas por tipo de jornada desagregadas por sexo y por categoría/puesto.	• Comisión de seguimiento del Plan.

Comentarios:



medidas propuestas

Feu Vert

Área:	Selección y Contratación		Nº 3
Acción:	Revisión de los criterios de selección para puestos de taller.	Plazo de ejecución	2º Trim. 1er. año

Descripción:
Revisión de los criterios de selección de los perfiles necesarios para los puestos de taller atendiendo a la perspectiva de género.

Objetivos:
- Ampliar la visión de la oferta laboral para las mujeres en posiciones masculinizadas.
- Garantizar que los criterios favorecen la objetividad y la eliminación de los estereotipos de género.
- Prevenir posibles casos de discriminación.

Personal Objetivo	Responsable Acción	Participantes en la Acción
• Plantilla Autocentros • Mercado laboral	• Responsable Selección	• Responsable Selección • Técnicos Selección

Indicadores de Evaluación y Seguimiento	Difusión / Comunicación
• Nº de criterios modificados. • Comparativa de CV recibidos. • Comparativa de Nº de solicitudes internas recibidas desagregadas por sexo.	• Comisión de seguimiento del Plan.

Comentarios:



medidas propuestas

Feu Vert

Área:	Selección y Contratación	Nº 4
Acción:	Contratación equilibrada.	Plazo de ejecución: vigencia del plan

Descripción:
En los procesos de selección y cobertura de vacantes, se establecerá como principio general que, en condiciones equivalentes de idoneidad (merito y capacidad), accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área de negocio y/o puesto de trabajo.

Objetivos:
- Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos.
- Fomentar la eliminación de los estereotipos de género.

Personal Objetivo	Responsable Acción	Participantes en la Acción
• Nuevas contrataciones • Cobertura de vacantes	• Responsable Selección • Dirección de Centro	• Responsable Selección • Técnicos Selección

Indicadores de Evaluación y Seguimiento	Difusión / Comunicación
• Nº de nuevas contrataciones desagregadas por sexos y por puesto. • Nº de pesonas promocionadas en cobertura de vancantes desagregadas por sexo	• Comisión de seguimiento del Plan.

Comentarios:



medidas propuestas

Feu Vert

Área:	Selección y Contratación	Nº 5
Acción:	Incremento del nº de CV femeninos para puestos de taller.	Plazo de ejecución: vigencia del plan

Descripción:
Búsqueda selectiva de CV que favorezca la presencia femenina en los procesos de selección a través del contacto con el ámbito educativo y social con la intención de incrementar la recepción de CV femeninos para este tipo de puestos.

Objetivos:
- Influir en los jóvenes en eliminar los prejuicios de género sobre la profesión.
- Ampliar la visión de la oferta laboral para las mujeres.
- Ampliar las posibilidades de contratación femenina para puestos masculinizados.

Personal Objetivo	Responsable Acción	Participantes en la Acción
• Mercado de trabajo	• Responsable Selección	• Técnicos Selección • Personal de Autocentros involucrados • Externos

Indicadores de Evaluación y Seguimiento	Difusión / Comunicación
• Número de CV recibidos desagregados por sexo. • Número de CV seleccionados desagregados por sexo. • Número de CV rechazados desagregados por sexo.	• Comisión de seguimiento del Plan. • Medios de Comunicación Interna: Portal del empleado, Tablones de anuncios en Autocentros, revista interna.

Comentarios:



medidas propuestas

Feu Vert

Área:	Selección y Contratación	Nº 6
Acción:	Contratación paritaria de personas con otras capacidades.	Plazo de ejecución: vigencia del plan

Descripción:
Esfuerzo de contratación paritaria de personas con diferentes capacidades, siempre que haya candidaturas, atendiendo a los compromisos de la empresa con la inclusión de personas con discapacidad.

Objetivos:
- Cumplir con los compromisos de contratación obligatoria de personas con discapacidad.
- Proyectar interna y externamente el compromiso con la inclusión y la Igualdad de Oportunidades.

Personal Objetivo	Responsable Acción	Participantes en la Acción
• Nuevas contrataciones	• Responsable RR.HH. • Responsable de Selección	• Técnicos Selección • Personal de Autocentros involucrados

Indicadores de Evaluación y Seguimiento	Difusión / Comunicación
• Nº de nuevas contrataciones de personas con diferentes capacidades desagregadas por sexo.	• Comisión de seguimiento del Plan. • Medios de Comunicación Interna: Portal del empleado, Tablones de anuncios en Autocentros, revista interna.

Comentarios:



medidas propuestas

Feu Vert

Área:	Selección y Contratación	Nº 7
Acción:	Atención al reclutamiento y a la selección externa.	Plazo de ejecución: vigencia del plan

Descripción:
En el caso de utilizar ETT y/o Agencias de colocación para la selección de algún puesto se informará por escrito de la política de igualdad de Feu Vert a los responsables externos de los procesos.

Objetivos:
- Garantizar los criterios de igualdad de trato y oportunidades en la contratación.
- Garantizar que los procesos de selección externalizados se realizan con objetividad y favoreciendo la eliminación de los estereotipos de género.

Personal Objetivo	Responsable Acción	Participantes en la Acción
• Responsables y técnicos de selección externos	• Responsable RR.HH. • Responsable de Selección • Dirección de Centro	• Dirección de Centro • Técnicos Selección • Resp. Selección

Indicadores de Evaluación y Seguimiento	Difusión / Comunicación
• Nº de ofertas de empleo realizadas a través de externos con comunicación explicita. • Nº de CV gestionados a través de externos desagregados por sexo.	• Comisión de seguimiento del Plan.

Comentarios:



medidas propuestas

Feu Vert

Área:	Selección y Contratación	Nº 8
Acción:	Discriminación positiva en las nuevas aperturas.	Plazo de ejecución: vigencia del plan

Descripción:
En los procesos de expansión, a través de acciones de discriminación positiva, se favorecerá la contratación femenina a igualdad de capacidad y méritos siempre que haya personas candidatas.

Objetivos:
- Ampliar la visión de la oferta laboral para las mujeres.
- Ampliar las posibilidades de contratación femenina para puestos masculinizados.
- Fomentar una representación equilibrada en las nuevas aperturas.

Personal Objetivo	Responsable Acción	Participantes en la Acción
• Nuevas contrataciones • Plantilla Autocentro	• Responsable RR.HH. • Responsable de Selección • Dirección de Centro	• Dirección de Centro • Técnicos Selección • Personal de los Autocentros involucrados

Indicadores de Evaluación y Seguimiento	Difusión / Comunicación
• Nº de nuevas contrataciones desagregadas por sexos.	• Comisión de seguimiento del Plan. • Medios de Comunicación Interna: Portal del empleado, Tablones de anuncios en Autocentros, revista interna.

Comentarios:



medidas propuestas

Feu Vert

Área:	Selección y Contratación	Nº 9
Acción:	Revisión del proceso de acogida desde la perspectiva de género.	Plazo de ejecución: 1er. Trim. 1er año

Descripción:
Análisis, revisión y, en su caso, modificación de los protocolos y del manual de acogida desde la perspectiva de género con el objeto de evitar discriminaciones por razón de sexo en el diseño de los contenidos y en la realización del proceso.

Objetivos:
- Identificar posibles mejoras en el proceso y/o el manual de acogida.
- Garantizar que el proceso de acogida se realiza de una manera objetiva, y sin estereotipos de género.

Personal Objetivo	Responsable Acción	Participantes en la Acción
• Nuevas contrataciones • Resp. procesos de acogida	• Responsable de Selección	• Técnicos RR.HH. • Técnicos Comunicación • Mandos/Personal involucrado

Indicadores de Evaluación y Seguimiento	Difusión / Comunicación
• Nº de modificaciones del proceso de acogida. • Nº de modificaciones propuestas en el manual de acogida. • Grado de satisfacción del proceso de acogida en nuevas incorporaciones.	• Comisión de seguimiento del Plan.

Comentarios:



medidas propuestas

Feu Vert

Área:	Selección y Contratación	Nº 10
Acción:	Información y seguimiento de los procesos de selección.	Plazo de ejecución: 4º Trim.

Descripción:
Información periódica (anual) a la Comisión de seguimiento de los procesos de selección que se lleven a cabo, con los datos desagregados por sexo, haciendo constar las dificultades en el reclutamiento de mujeres para los puestos masculinizados.

Objetivos:
- Identificar las posibles barreras existentes en la contratación de personal femenino para determinadas posiciones.
- Identificar posibles mejoras en la realización de las pruebas de selección que garanticen una ejecución del proceso objetiva.

Personal Objetivo	Responsable Acción	Participantes en la Acción
• Toda la plantilla	• Responsable de Selección	• Técnicos de Selección • Personal de Autocentro involucrado

Indicadores de Evaluación y Seguimiento	Difusión / Comunicación
• Nº de comunicaciones realizadas durante la vigencia del plan. • Nº de barreras identificadas. • Nº de mejoras propuestas.	• Comisión de seguimiento del Plan.

Comentarios:



medidas propuestas

Feu Vert

Área:	Promoción	Nº 11
Acción:	Revisión de la evaluación del desempeño desde la perspectiva de género.	Plazo de ejecución: 4º Trim. 1er. año

Descripción:
Análisis y revisión, desde la perspectiva de género, de los criterios establecidos en el sistema de evaluación del desempeño y de progreso profesional con especial atención al proceso de devolución del mismo.

Objetivos:
- Garantizar la utilización de criterios claros, objetivos, no discriminatorios que favorezcan la eliminación de los estereotipos de género.
- Identificar si existen elementos que puedan causar desigualdades o discriminaciones.

Personal Objetivo	Responsable Acción	Participantes en la Acción
• Toda la plantilla	• Responsable de RR.HH	• Resp. RR.HH. • Mandos involucrados

Indicadores de Evaluación y Seguimiento	Difusión / Comunicación
• Nº de revisiones realizadas en el procedimiento de evaluación. • Nº de mejoras o cambios propuestos.	• Comisión de seguimiento del Plan.

Comentarios:



medidas propuestas

Feu Vert

Área:	Promoción		Nº 12
Acción:	Seguimiento de la presencia femenina en los puestos de Mandos Medios.	Plazo de ejecución	4º Trim.

Descripción:
Elaborar informes anuales estadísticos sobre la promoción de mujeres a posiciones de Mandos Medios para su posterior análisis.

Objetivos:
- Identificar puestos y/o áreas/departamentos con posibles situaciones de masculinización en la estructura de Mandos.
- Identificar posibles mejoras en los criterios establecidos que promuevan el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.

Personal Objetivo	Responsable Acción	Participantes en la Acción
• Personal susceptible de promoción a Mandos Medios	• Responsable de RR.HH • Dirección de Centro	• Resp. RR.HH.

Indicadores de Evaluación y Seguimiento	Difusión / Comunicación
• Nº de promociones realizadas desagregadas por puesto sexo • Nº de solicitudes de promoción desagregadas por puesto y sexo.	• Comisión de seguimiento del Plan.

Comentarios:



medidas propuestas

Feu Vert

Área:	Promoción		Nº 13
Acción:	Aumento de la presencia femenina en los puestos de Mandos Medios.	Plazo de ejecución	vigencia del plan

Descripción:
A través de acciones de discriminación positiva establecer que, a igual capacidad y méritos, las mujeres tendrán preferencia en el ascenso a los puestos de mandos medios en aquellos colectivos y niveles donde exista infrarrepresentación.

Objetivos:
- Aumentar la presencia femenina en los puestos de mandos medios hasta un 3% de incremento a la finalización del periodo de vigencia del plan. Siempre que la rotación y aparición de vacantes lo permita.

Personal Objetivo	Responsable Acción	Participantes en la Acción
• Personal susceptible de promoción a Mandos Medios	• Responsable de RR.HH • Dirección de Centro	• Resp. RR.HH.

Indicadores de Evaluación y Seguimiento	Difusión / Comunicación
• Nº de promociones realizadas desagregadas por puesto y sexo • Nº de solicitudes de promoción desagregadas por puesto y sexo.	• Comisión de seguimiento del Plan.

Comentarios:



medidas propuestas

Feu Vert

Área:	Promoción	Nº 14
Acción:	Resolución de vacantes de jornadas a tiempo completo.	Plazo de ejecución: vigencia del plan

Descripción:
A través de acciones de discriminación positiva establecer que, a igualdad de capacidad y méritos, las mujeres con contrato a tiempo parcial tendrán preferencia para acceder a las vacantes, temporales o definitivas, a tiempo completo.

Objetivos:
- Facilitar las oportunidades de ampliación de jornada a las mujeres.
- Aumentar la presencia femenina en las jornadas a tiempo completo.

Personal Objetivo	Responsable Acción	Participantes en la Acción
• Personal con contrato a tiempo parcial	• Responsable de RR.HH	• Resp. RR.HH. • Mandos Regionales • Responsables de Autocentro

Indicadores de Evaluación y Seguimiento	Difusión / Comunicación
• Nº de mujeres que modifican su jornada a tiempo completo. • Nº de vacantes ofertadas.	• Comisión de seguimiento del Plan. • Medios de Comunicación Interna: Portal del empleado, Tablones de anuncios en Autocentros, revista interna.

Comentarios:



medidas propuestas

Feu Vert

Área:	Promoción	Nº 15
Acción:	Compromiso con la difusión de vacantes.	Plazo de ejecución: vigencia del plan

Descripción:
Publicación de todas las vacantes existentes en todos los puestos de la empresa (Autocentros y Servicios Centrales) a través de los canales de información permanentes.

Objetivos:
- Facilitar el acceso a la información de las oportunidades de promoción.
- Garantizar la Igualdad de Oportunidades de promoción interna.

Personal Objetivo	Responsable Acción	Participantes en la Acción
• Toda la plantilla	• Responsable de RR.HH • Responsable de Comunicación	• Técnicos de RR.HH. • Técnicos de Comunicación Interna

Indicadores de Evaluación y Seguimiento	Difusión / Comunicación
• Nº de vacantes publicadas. • Nº de solicitudes recibidas desagregadas por sexo.	• Comisión de seguimiento del Plan. • Medios de Comunicación Interna: Portal del empleado, Tablones de anuncios en Autocentros, revista interna.

Comentarios:



medidas propuestas

Feu Vert

Área:	Promoción	Nº 16
Acción:	Seguimiento y control de los procesos de promoción interna.	Plazo de ejecución: 3er. Trim.

Descripción:
Anualmente realizar el seguimiento de las candidaturas y de las promociones realizadas indicando puesto de origen y de destino, tipo de contrato y jornada.

Objetivos:
- Analizar la presencia femenina en el acceso a las vacantes internas.
- Identificar la existencia de posibles barreras para el acceso a puestos en promoción.
- Garantizar la Igualdad de Oportunidades de promoción interna.

Personal Objetivo	Responsable Acción	Participantes en la Acción
• Toda la plantilla	• Responsable de RR.HH	• Responsable de RR.HH. • Mandos involucrados en el proceso.

Indicadores de Evaluación y Seguimiento	Difusión / Comunicación
• Nº personas que acceden a la vacante desagregadas por: sexo, puesto de origen y destino, tipo de contrato y jornada. • Nº personas promocionadas desagregadas por: sexo, puesto de origen y destino, tipo de contrato y jornada.	• Comisión de seguimiento del Plan.

Comentarios:



medidas propuestas

Feu Vert

Área:	Promoción	Nº 17
Acción:	Seguimiento y control del nivel de formación de la plantilla.	Plazo de ejecución: vigencia del plan

Descripción:
Anualmente realizar el seguimiento y control del registro de niveles de estudio de la plantilla que permita conocer el nivel de conocimientos de las personas facilitando los procesos de promoción interna.

Objetivos:
- Garantizar criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla.

Personal Objetivo	Responsable Acción	Participantes en la Acción
• Toda la plantilla	• Responsable de RR.HH	• Responsable de RR.HH.

Indicadores de Evaluación y Seguimiento	Difusión / Comunicación
• Nº de personas por nivel de estudios desagregados por sexo y/o puesto de trabajo.	• Comisión de seguimiento del Plan.

Comentarios:



medidas propuestas

Feu Vert

Área:	Formación	Nº 18
Acción:	Revisión del Plan de Formación desde la perspectiva de género.	Plazo de ejecución: 1er. Trim. 4º año

Descripción:
Análisis, revisión y, en su caso, modificación del Plan de Formación anual desde la perspectiva de género con el objeto de evitar discriminaciones por razón de sexo en el diseño de los contenidos y de las personas a las que va dirigido.

Objetivos:
- Prevenir posibles casos de discriminación.
- Garantizar que las formaciones se realizan de una manera objetiva, sin estereotipos de género.

Personal Objetivo	Responsable Acción	Participantes en la Acción
• Toda la plantilla	• Dirección/Responsable de Formación.	• Dirección. • Responsable de RR.HH. • Responsables de Formación.

Indicadores de Evaluación y Seguimiento	Difusión / Comunicación
• Nº de personas, desagregadas por sexos, que accede a las acciones formativas, por tipo de curso y por categoría/puesto. • Nº de modificaciones en los contendidos formativos relacionadas con la perspectiva de género.	• Comisión de seguimiento del Plan. • Medios de Comunicación Interna: Portal del empleado, Tablones de anuncios en Autocentros, revista interna.

Comentarios:



medidas propuestas

Feu Vert

Área:	Formación	Nº 19
Acción:	Programa de Mentoring Femenino.	Plazo de ejecución: vigencia del plan

Descripción:
Establecimiento de un programa de mentoring y seguimiento del talento femenino que permita la formación y el desarrollo profesional.

Objetivos:
- Favorecer las oportunidades femeninas de crecimiento y promoción interna.
- Fomentar la igualdad de oportunidades en el sector.

Personal Objetivo	Responsable Acción	Participantes en la Acción
• Personal femenino susceptible de promoción.	• Responsable de RR.HH.	• Responsable de RR.HH. • Responsables de Formación.

Indicadores de Evaluación y Seguimiento	Difusión / Comunicación
• Nº de mujeres adheridas a programas de de talento femenino.	• Comisión de seguimiento del Plan.

Comentarios:



medidas propuestas

Feu Vert

Área:	Formación	Nº 20
Acción:	Acceso especial a las acciones formativas.	Plazo de ejecución: vigencia del plan

Descripción:
Establecimiento de un sistema por el que las/os trabajadoras/es en suspensión de contrato por maternidad o excedencia por cuidados puedan comunicar su interés en participar en los cursos formativos.

Objetivos:
- Prevenir posibles casos de discriminación.
- Garantizar el acceso equilibrado para la realización de acciones formativas.

Personal Objetivo	Responsable Acción	Participantes en la Acción
• Personas en suspensión de contrato por maternidad/paternidad o excedencia por cuidados.	• Responsable de RR.HH.	• Responsable de RR.HH. • Responsables de Formación.

Indicadores de Evaluación y Seguimiento	Difusión / Comunicación
• Nº de personas en suspensión de contrato por maternidad/paternidad o excedencia por cuidados desagregadas por sexo. • Nº de comunicaciones recibidas desagregadas por sexo.	• Comisión de seguimiento del Plan. • Medios de Comunicación Interna: Portal del empleado, Tablones de anuncios en Autocentros, revista interna.

Comentarios:



medidas propuestas

Feu Vert

Área:	Formación	Nº 21
Acción:	Acciones formativas de reciclaje profesional.	Plazo de ejecución: vigencia del plan

Descripción:
Siempre que se hayan dado cambios en los procedimientos de trabajo que justifiquen la necesidad, se realizarán acciones formativas de reciclaje profesional a las personas que se reincorporen tras la finalización de la suspensión de contrato por maternidad, paternidad y excedencias por cuidados.

Objetivos:
- Prevenir posibles casos de discriminación.
- Garantizar el acceso a las acciones formativas de reciclaje profesional en condiciones de igualdad de oportunidades.

Personal Objetivo	Responsable Acción	Participantes en la Acción
• Personas en suspensión de contrato por maternidad/paternidad o excedencia por cuidados.	• Responsable de RR.HH.	• Responsable de RR.HH. • Responsables de Formación.

Indicadores de Evaluación y Seguimiento	Difusión / Comunicación
• Nº de personas reincorporadas. • Nº de personas reincorporadas que participan en las acciones formativas desagregadas por sexo.	• Comisión de seguimiento del Plan. • Medios de Comunicación Interna: Portal del empleado, Tablones de anuncios en Autocentros, revista interna.

Comentarios:



medidas propuestas

Feu Vert

Área:	Formación	Nº 22
Acción:	Formación y sensibilización en materia de Igualdad y corresponsabilidad.	Plazo de ejecución: 3er. Trim. 3er. año

Descripción:
Realización de una formación generalista en materia de género e igualdad de oportunidades para personal de tienda y servicios centrales que incluya específicamente formación en sesgos de género y acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivos:
- Formar y sensibilizar a todas las personas trabajadoras en esta materia.
- Contribuir a la proyección hacia la sociedad en general, y sensibilizar a clientes/proveedores, en particular, de la importancia que Feu Vert da a la Igualdad de Oportunidades y la corresponsabilidad en el reparto de tareas.

Personal Objetivo	Responsable Acción	Participantes en la Acción
• Toda la plantilla.	• Dirección/Responsable de Formación.	• Dirección. • Responsable de RR.HH. • Responsables de Formación.

Indicadores de Evaluación y Seguimiento	Difusión / Comunicación
• Nº de participantes en las formaciones desagregados por sexo y áreas/departamentos.	• Comisión de seguimiento del Plan. • Medios de Comunicación Interna: Portal del empleado, Tablones de anuncios en Autocentros, revista interna.

Comentarios:



medidas propuestas

Feu Vert

Área:	Formación	Nº 23
Acción:	Formación y sensibilización específica para mandos en materia de Igualdad y corresponsabilidad.	Plazo de ejecución: 3er. Trim. 3er. año

Descripción:
Realización de una formación específica en materia de Igualdad de Oportunidades para los mandos regionales y de Autocentros, haciendo hincapié en los procesos de RRHH (selección, formación, evaluación, promoción…)

Objetivos:
- Formar y sensibilizar a las personas con personal a su cargo.
- Transmitir la importancia que la igualdad tiene para nuestra compañía.

Personal Objetivo	Responsable Acción	Participantes en la Acción
• Mandos Regionales. • Mandos Autocentros..	• Dirección/Responsable de Formación.	• Dirección. • Responsable de RR.HH. • Responsables de Formación.

Indicadores de Evaluación y Seguimiento	Difusión / Comunicación
• Nº de participantes en las formaciones desagregados por sexo.	• Comisión de seguimiento del Plan. • Medios de Comunicación Interna: Portal del empleado, Tablones de anuncios en Autocentros, revista interna.

Comentarios:



medidas propuestas

Feu Vert

Área:	Formación	Nº 24
Acción:	Formación y sensibilización específica para mandos en materia de Conciliación.	Plazo de ejecución: 3er. Trim. 3er. año

Descripción:
Realización de una formación específica en materia de conciliación familiar, laboral y personal para los mandos regionales y de Autocentros.

Objetivos:
- Formar y sensibilizar a las personas con personal a su cargo.
- Transmitir la importancia que la Conciliación tiene para nuestra compañía.

Personal Objetivo	Responsable Acción	Participantes en la Acción
• Mandos Regionales. • Mandos Autocentros..	• Dirección/Responsable de Formación.	• Dirección. • Responsable de RR.HH. • Responsables de Formación.

Indicadores de Evaluación y Seguimiento	Difusión / Comunicación
• Nº de participantes en las formaciones desagregados por sexo.	• Comisión de seguimiento del Plan. • Medios de Comunicación Interna: Portal del empleado, Tablones de anuncios en Autocentros, revista interna.

Comentarios:



medidas propuestas

Feu Vert

Área:	Formación	Nº 25
Acción:	Formación y sensibilización específica en materia de Igualdad en los procesos de selección y formación.	Plazo de ejecución: 2º Trim. 2º año

Descripción:
Realización de una formación específica en materia de Igualdad de Oportunidades a las personas encargadas y/o participantes en los procesos de selección y formación.

Objetivos:
- Formar y sensibilizar a las personas con responsabilidades en los procesos de selección y formación.
- Garantizar que los procesos se realizan de una manera objetiva, y sin estereotipos de género.

Personal Objetivo	Responsable Acción	Participantes en la Acción
• Participantes en los procesos de selección y formación.	• Responsable RR.HH. • Responsable de Formación.	• Dirección de RR.HH. • Dirección de Centro. • Responsable de Selección/Formación.

Indicadores de Evaluación y Seguimiento	Difusión / Comunicación
• Nº de personas formadas desagregadas por sexo.	• Comisión de seguimiento del Plan.

Comentarios:



medidas propuestas

Feu Vert

Área:	Retribución	Nº 26
Acción:	Publicación de la brecha salarial.	Plazo de ejecución: 4º Trim.

Descripción:
Anualmente realizar la actualización del registro salarial con el seguimiento de los salarios medios y medianos por categoría y/o nivel desagregados por sexo. En caso de aparecer diferencias superiores al 10% que no puedan ser justificadas por criterios objetivos y neutros se realizará un análisis específico.

Objetivos:
- Cumplir con los objetivos de transparencia y compromiso con la eliminación de brecha salarial por razones de sexo.
- Garantizar el cumplimiento de la normativa y la transparencia salarial.

Personal Objetivo	Responsable Acción	Participantes en la Acción
• Toda la plantilla.	• Responsable RR.HH. • Responsable de Compensación.	• Responsable de Compensación.

Indicadores de Evaluación y Seguimiento	Difusión / Comunicación
• Información anual de salarios medios y medianos desagregados por sexo. • Publicación de registro (Si – No) • Análisis desviaciones superiores al 10% siempre que las haya. (Si – No)	• Comisión de seguimiento del Plan.

Comentarios:



medidas propuestas

Feu Vert

Área:	Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación	Nº 27
Acción:	Análisis de la situación en materia de Conciliación.	Plazo de ejecución: 3er. Trim.

Descripción:
Propuesta de realización de un análisis anual del estado de la conciliación en la empresa recogiendo toda la información necesaria por grupo profesional desagregada por sexo.

Objetivos:
- Conocer la realidad del estado de las medidas de Conciliación en Feu Vert.
- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Personal Objetivo	Responsable Acción	Participantes en la Acción
• Toda la plantilla.	• Dirección. • Responsable RR.HH.	• Responsable de RR.HH.

Indicadores de Evaluación y Seguimiento	Difusión / Comunicación
• Realización del informe resultado del análisis. (Si /No)	• Comisión de seguimiento del Plan. • Medios de Comunicación Interna: Portal del empleado, Tablones de anuncios en Autocentros, revista interna.

Comentarios:



medidas propuestas

Feu Vert

Área:	Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación	Nº 28
Acción:	Difusión de las medidas de Conciliación.	Plazo de ejecución: vigencia del plan

Descripción:
Difusión de un documento unificado que aglutine todas las medidas de Conciliación existentes favoreciendo su utilización tanto por mujeres como por hombres.

Objetivos:
- Proyectar y difundir las medidas de Conciliación existentes.
- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Personal Objetivo	Responsable Acción	Participantes en la Acción
• Toda la plantilla.	• Dirección. • Responsable RR.HH. • Responsable Comunicación.	• Responsable de Comunicación.

Indicadores de Evaluación y Seguimiento	Difusión / Comunicación
• Nº de Difusiones del documento. • Nº de personas que se acogen a las Medidas de Conciliación desagregados por sexo.	• Comisión de seguimiento del Plan. • Medios de Comunicación Interna: Portal del empleado, Tablones de anuncios en Autocentros, revista interna.

Comentarios:



medidas propuestas

Feu Vert

Área:	Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación	Nº 29
Acción:	Movilidad geográfica para conciliar.	Plazo de ejecución: vigencia del plan

Descripción:
Siempre que la organización del trabajo lo permita, se facilitará la movilidad geográfica al personal de Autocentros en aquellos supuestos en los que fuera preciso garantizar el régimen de custodia y de visitas de los hijos de trabajadoras y trabajadores.

Objetivos:
- Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

Personal Objetivo	Responsable Acción	Participantes en la Acción
• Personal de Autocentros afectado.	• Responsable RR.HH.	• Responsable de RR.HH • Responsables Regionales. • Responsables Autocentros.

Indicadores de Evaluación y Seguimiento	Difusión / Comunicación
• Nº de personas que se acogen a esta medida desagregadas por sexo.	• Comisión de seguimiento del Plan.

Comentarios:



medidas propuestas

Feu Vert

Área:	Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación		Nº 30
Acción:	Permisos retribuidos en tratamientos específicos.	Plazo de ejecución	vigencia del plan

Descripción:
Concesión de permisos retribuidos por el tiempo necesario para las personas trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida previa justificación. Este permiso será de un día al mes durante seis meses y podrá solicitarse como máximo 3 veces.

Objetivos:
- Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

Personal Objetivo	Responsable Acción	Participantes en la Acción
• Toda la plantilla.	• Responsable RR.HH.	• Responsable de RR.HH.

Indicadores de Evaluación y Seguimiento	Difusión / Comunicación
• Nº de personas que se acogen a esta medida desagregadas por sexo.	• Comisión de seguimiento del Plan.

Comentarios:



medidas propuestas

Feu Vert

Área:	Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación		Nº 31
Acción:	Excedencias para la adopción.	Plazo de ejecución	vigencia del plan

Descripción:
Establecimiento de la posibilidad de solicitud de una excedencia, de hasta cuatro meses con derecho a reserva del puesto de trabajo, para las personas en trámites de adopción internacional preavisando, con al menos, un mes de antelación. Esta excedencia se podrá solicitar un máximo de dos veces, siendo cada una de las dos solicitudes, en años diferentes.

Objetivos:
- Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

Personal Objetivo	Responsable Acción	Participantes en la Acción
• Toda la plantilla.	• Responsable RR.HH.	• Responsable de RR.HH.

Indicadores de Evaluación y Seguimiento	Difusión / Comunicación
• Nº de personas que se acogen a esta medida desagregadas por sexo.	• Comisión de seguimiento del Plan.

Comentarios:



medidas propuestas

Feu Vert

Área:	Prevención del acoso laboral		Nº 32
Acción:	**Difusión del protocolo anti-acoso sexual y laboral.**	**Plazo de ejecución**	**2º Trim.**

Descripción:
Anualmente difundir el protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla, así como el laboral.

Objetivos:
- Informar de los derechos a las víctimas de acoso sexual o de discriminación por razón de sexo.
- Prevenir posibles situaciones de acoso sexual y de discriminación por razón de sexo.

Personal Objetivo	Responsable Acción	Participantes en la Acción
• Toda la plantilla.	• Responsable RR.HH. • Responsable de Comunicación.	• Responsable de Comunicación.

Indicadores de Evaluación y Seguimiento	Difusión / Comunicación
• Nº de difusiones realizadas a lo largo de la vida del Plan. • Nº de comunicaciones de Whatsapp e incidencias.	• Comisión de seguimiento del Plan. • Medios de Comunicación Interna: Portal del empleado, Tablones de anuncios en Autocentros, revista interna.

Comentarios:



medidas propuestas

Feu Vert

Área:	Prevención del acoso laboral	Nº 33
Acción:	Seguimiento de la eficacia de los protocolos anti-acoso.	Plazo de ejecución: 1er. Trim.

Descripción:
Continuar con el seguimiento, análisis y revisión de los resultados de la aplicación del protocolo de acoso sexual vigente y, en su caso, revisión del mismo para su modificación y/o actualización durante la vigencia del plan.

Objetivos:
- Garantizar el correcto funcionamiento del protocolo de acoso.
- Prevenir la aparición de situaciones de acoso.

Personal Objetivo	Responsable Acción	Participantes en la Acción
• Toda la plantilla.	• Responsable RR.HH.	• Responsable de RR.HH. • Técnicos de RR.HH.

Indicadores de Evaluación y Seguimiento	Difusión / Comunicación
• Nº de mejoras identificadas en los protocolos. • Nº de modificaciones y/o actualizaciones realizadas. • Resultados de la aplicación del protocolo durante la vigencia del plan.	• Comisión de seguimiento del Plan.

Comentarios:



medidas propuestas

Feu Vert

Área:	Violencia de género	Nº 34
Acción:	Protección a las víctimas de violencia de género.	Plazo de ejecución: vigencia del plan

Descripción:
Tras la confirmación oficial de la situación de Víctima de violencia de género se facilitará, atendiendo a las necesidades de la víctima, la adaptación de la jornada, cambio de turno, traslado de centro o flexibilidad requerida. No computará como absentismo las ausencias derivadas de la violencia de género, reservándose durante 1 año el puesto de trabajo en el centro de origen, en caso de traslado a otro centro. Aportación de la empresa de 1200€ como ayuda en el caso de necesidad de traslado de vivienda acreditado.

Objetivos:
- Proteger a las Víctimas de Género.
- Facilitar las acciones integrales de protección social.

Personal Objetivo	Responsable Acción	Participantes en la Acción
• Personal trabajador/a afectado.	• Responsable RR.HH.	• Responsable de RR.HH.

Indicadores de Evaluación y Seguimiento	Difusión / Comunicación
• Nº de personas acogidas a las medidas de protección durante la vigencia del plan.	• Comisión de seguimiento del Plan.

Comentarios:



medidas propuestas

Feu Vert

Área:	Violencia de género		Nº 35
Acción:	Colaboraciones externas para el apoyo a las víctimas de violencia de género.	Plazo de ejecución	vigencia del plan

Descripción:
Establecimiento de colaboraciones con entidades privadas sin ánimo de lucro, ayuntamientos, etc. con el objeto de fomentar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.

Objetivos:
- Proporcionar a las víctimas de género un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidación.
- Facilitar las acciones integrales de protección social.

Personal Objetivo	Responsable Acción	Participantes en la Acción
• Mujeres víctimas de violencia de género.	• Responsable RR.HH.	• Responsable de RR.HH.

Indicadores de Evaluación y Seguimiento	Difusión / Comunicación
• Nº de mujeres contratadas. • Nº de entidades e instituciones contactadas.	• Comisión de seguimiento del Plan.

Comentarios:



medidas propuestas

Feu Vert

Área:	Salud laboral		Nº 36
Acción:	Protección al embarazo y la lactancia.	Plazo de ejecución	vigencia del plan

Descripción:
En los casos de riesgo por embarazo/lactancia, continuar facilitando los cambios de puesto a otro exento de riesgos o, de no haberlo, a otro puesto con las adaptaciones necesarias realizadas.

Objetivos:
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales.

Personal Objetivo	Responsable Acción	Participantes en la Acción
• Mujeres con riesgo por embarazo. • Mujeres lactantes.	• Responsable RR.HH.	• Responsable de PRL.

Indicadores de Evaluación y Seguimiento	Difusión / Comunicación
• Nº de solicitudes de cambio de puesto. • Nº de cambios de puesto realizados • Nº de suspensiones por riesgo embarazo.	• Comisión de seguimiento del Plan.

Comentarios:



medidas propuestas

Feu Vert

Área:	Salud laboral		Nº 37
Acción:	Comunicación de medidas de protección al embarazo/lactancia.	Plazo de ejecución	2º Trim.

Descripción:
Difusiones anuales del procedimiento de actuación de la empresa en situaciones de riesgo por embarazo y periodos de lactancia.

Objetivos:
- Prevenir las situaciones de riesgo por embarazo y en periodo de lactancia.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales.

Personal Objetivo	Responsable Acción	Participantes en la Acción
• Toda la plantilla.	• Responsable RR.HH. • Responsable de Comunicación.	• Responsable de Comunicación.

Indicadores de Evaluación y Seguimiento	Difusión / Comunicación
• Realización de la difusión (Sí-No)	• Comisión de seguimiento del Plan. • Medios de Comunicación Interna: Portal del empleado, Tablones de anuncios en Autocentros, revista interna.

Comentarios:



medidas propuestas

Feu Vert

Área:	Salud laboral	Nº 38
Acción:	Medidas de mejora continua en salud laboral.	Plazo de ejecución: 3er. Trim. 4º año

Descripción:
Valorar junto al Comité de Seguridad y Salud la introducción de la perspectiva de género en los reconocimientos médicos, en función de la edad y el puesto de trabajo y la inclusión de medidas adicionales de PRL.

Objetivos:
- Asegurar la adecuación de las medidas para promover la protección de la salud, la seguridad en el trabajo y el bienestar de las personas trabajadoras.

Personal Objetivo	Responsable Acción	Participantes en la Acción
• Toda la plantilla.	• Responsable RR.HH. • Responsable de PRL.	• Responsable de RRHH./PRL • Equipo de PRL

Indicadores de Evaluación y Seguimiento	Difusión / Comunicación
• Nº de medidas propuestas • Nº de medias puestas en marcha • Incidencias de las nuevas medidas (nº de personas afectadas desagregadas por sexo)	• Comisión de seguimiento del Plan. • Medios de Comunicación Interna: Portal del empleado, Tablones de anuncios en Autocentros, revista interna.

Comentarios:



medidas propuestas

Feu Vert

Área:	Comunicación e Imagen	Nº 39
Acción:	**Lenguaje inclusivo.**	**Plazo de ejecución:** 1er. Trim. 2º año

Descripción:
Elaboración de un código de buenas prácticas en materia de lenguaje con el fin de unificar criterios con relación a la utilización de términos neutros, en la compañía, haciendo especial hincapié en los procesos de RR.HH.

Objetivos:
- Garantizar la correcta utilización del lenguaje.

Personal Objetivo	Responsable Acción	Participantes en la Acción
• Toda la plantilla.	• Responsable de Comunicación	• Responsable de Comunicación.

Indicadores de Evaluación y Seguimiento	Difusión / Comunicación
• Código elaborado (SI/NO) • Nº de términos editados y correcciones realizadas en el período de vigencia del plan.	• Comisión de seguimiento del Plan. • Medios de Comunicación Interna: Portal del empleado, Tablones de anuncios en Autocentros, revista interna.

Comentarios:



medidas propuestas

Feu Vert

Área:	Comunicación e Imagen	Nº 40
Acción:	Píldoras de Igualdad.	Plazo de ejecución: vigencia del plan

Descripción:
Publicación mensual, a través de los canales de información permanentes, de noticias relacionadas con la integración de la igualdad de oportunidades, así como, de las políticas de RSC en la empresa.

Objetivos:
- Sensibilizar a la plantilla sobre los aspectos generalistas de la Igualdad de Oportunidades en Feu Vert.
- Facilitar el acceso a la información de noticias y documentos relacionados con la igualdad.

Personal Objetivo	Responsable Acción	Participantes en la Acción
• Toda la plantilla.	• Responsable de Comunicación	• Responsable de Comunicación.

Indicadores de Evaluación y Seguimiento	Difusión / Comunicación
• Nº de publicaciones realizadas.	• Comisión de seguimiento del Plan. • Medios de Comunicación Interna: Portal del empleado, Tablones de anuncios en Autocentros, revista interna. Espacio FV/Click

Comentarios:



medidas propuestas

Feu Vert

Área:	Comunicación e Imagen	Nº 41
Acción:	Participación activa en la Semana de la Mujer.	Plazo de ejecución: 1er. Trim.

Descripción:
Fomento de la participación en los diferentes eventos que se realicen con motivo de la Semana de la Mujer a través de acciones puntuales en los Autocentros (p.e. cartelería, ofertas comerciales de discriminación positiva, etc.)

Objetivos:
- Proyectar a la sociedad en general, y sensibilizar a los clientes en particular, de la importancia que Feu Vert da a la Igualdad de Oportunidades.

Personal Objetivo	Responsable Acción	Participantes en la Acción
• Sociedad, clientes y plantilla..	• Responsable de Comunicación	• Todas las personas de la organización.

Indicadores de Evaluación y Seguimiento	Difusión / Comunicación
• Nº de actividades realizadas.	• Todas las disponibles.

Comentarios:



medidas auditoria

Feu Vert

Área:	Clasificación y valoración de puestos	Nº 1
Acción:	Seguimiento del proceso de clasificación .	Plazo de ejecución: 4º Trim.

Descripción:
Realizar un seguimiento de la aplicación del procedimiento de mantenimiento de la valoración y clasificación de puestos atendiendo a los plazos de revisión, así como, los mecanismos de solicitud de la misma y que será comunicado a los Directores de todas las áreas de la compañía.

Objetivos:
- Asegurar el correcto mantenimiento de las valoraciones de los puestos.
- Revisar y confirmar que en las direcciones se conocen y aplican los procedimientos a seguir para asegurar la correcta clasificación de los puestos en caso de cambios organizativos.

Responsable Acción	Participantes en la Acción	Participantes Seguimiento
• Responsable Organización y Retribución.	• Directores de las áreas (facilitando información)	• Dirección de Recursos Humanos

Indicadores de Evaluación y Seguimiento	Difusión / Comunicación
• Nº de propuestas de cambio de clasificación desagregados por sexo. • Nº de cambios de clasificación efectuados desagregados por sexo. • Informe seguimiento.	• Comunicación al CD (Comité de Dirección) de la puesta en marcha del proyecto de seguimiento.

Comentarios:



medidas auditoria

Feu Vert

Área:	Retribución Fija	Nº 2
Acción:	Evolución de los incrementos salariales.	Plazo de ejecución: 1er. Trim.

Descripción:
Realizar un análisis de la evolución de los incrementos salariales desagregados por sexo que evite la aparición de brecha salarial y ayude a mantener la situación.

Objetivos:
- Evitar la aparición de sesgos de género en la retribución fija.
- Facilitar la aplicación de las políticas manteniendo la situación de objetividad.

Responsable Acción	Participantes en la Acción	Participantes Seguimiento
• Responsable Organización y Retribución.		• Dirección de Recursos Humanos

Indicadores de Evaluación y Seguimiento	Difusión / Comunicación
• Incremento medio y mediano en retribución fija efectuado desagregado por sexo. • Informe seguimiento.	• Comunicación al CD (Comité de Dirección) de la puesta en marcha del proyecto de seguimiento.

Comentarios:



medidas auditoria

Feu Vert

Área:	Evaluación del desempeño. Entrevista de Progreso		Nº 3
Acción:	Sesiones de sensibilización en materia de género en los evaluadores del "progreso".	Plazo de ejecución	4º Trim. del año 1er. y 3er. año

Descripción:
Realizar unas jornadas de sensibilización a los mandos que realizan las entrevistas de progreso, que influyen en el incremento salarial y en la obtención de retribución variable, para evitar la aparición de sesgos de género y eliminar estereotipos, tanto en los participantes en la evaluación como en los propios evaluados.

Objetivos:
- Prevenir la aparición de situaciones de discriminación por razón de género, manteniendo la actual situación de objetividad en la aplicación de las políticas.
- Contribuir a la eliminación de estereotipos de género en el sector y las actividades desarrolladas por Feu Vert

Responsable Acción	Participantes en la Acción	Participantes Seguimiento
• Responsable de Formación.	• Todos los mandos que realizan la entrevista de progreso.	• Dirección de Recursos Humanos

Indicadores de Evaluación y Seguimiento	Difusión / Comunicación
• Nº de acciones • Nº de participantes • Nº de interacciones/consultas con RRHH respecto a la evaluación del desempeño.	• Comunicación de los resultados a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Comentarios:



Calendario acciones

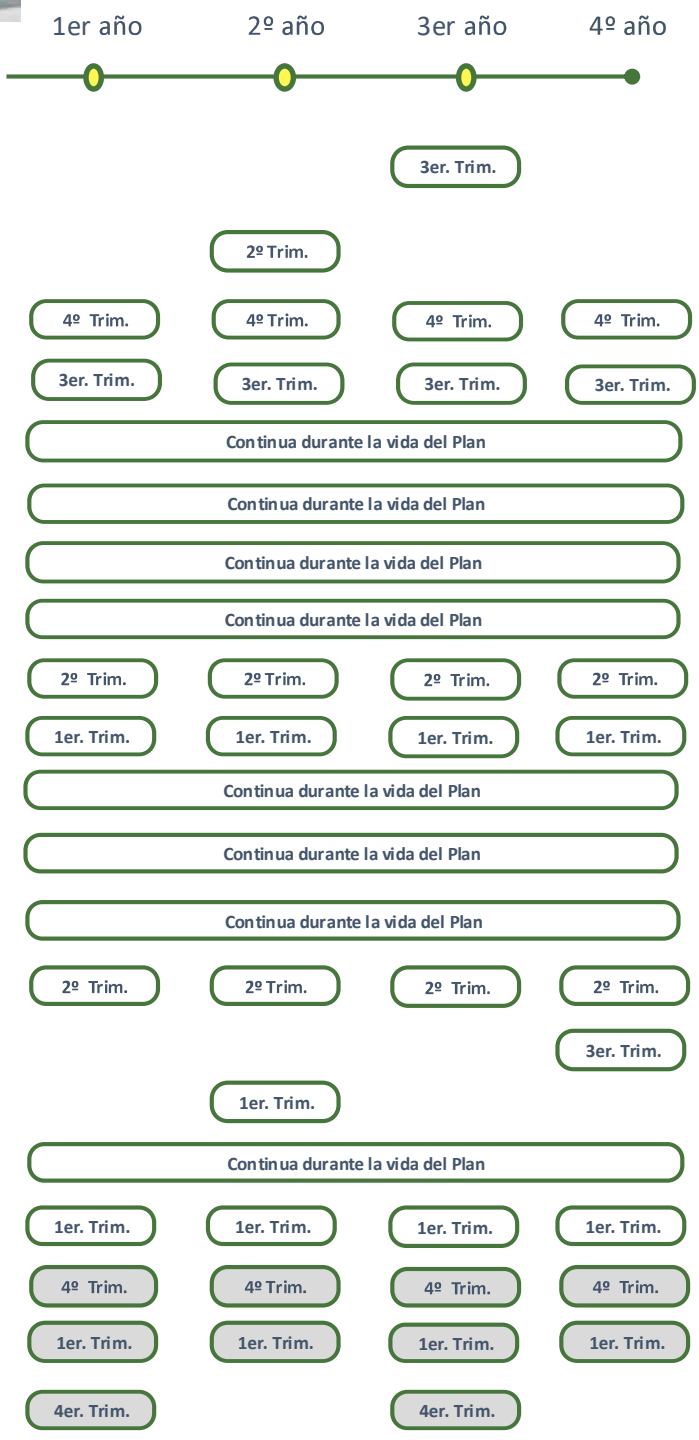
Nº	Denominación Medida	1er año	2º año	3er año	4º año
1	Seguimiento e información de la estructura de plantilla.	1er. Trim.	1er. Trim.	1er. Trim.	1er. Trim.
2	Seguimiento e información de los tipos de contratación.	1er. Trim.	1er. Trim.	1er. Trim.	1er. Trim.
3	Revisión de los criterios de selección puestos de taller.	2º Trim.			
4	Contratación equilibrada.	Continua durante la vida del Plan			
5	Incremento de CV femeninos para puestos de taller.	Continua durante la vida del Plan			
6	Contratación paritaria de personas con otras capacidades.	Continua durante la vida del Plan			
7	Atención al reclutamiento y selección externa.	Continua durante la vida del Plan			
8	Discriminación positiva en nuevas aperturas.	Continua durante la vida del Plan			
9	Revisión del proceso de acogida.	1er. Trim.			
10	Información y seguimiento de los procesos de selección.	4º Trim.	4º Trim.	4º Trim.	4º Trim.
11	Revisión de la evaluación del desempeño.	4º Trim.			
12	Seguimiento de la presencia femenina en Mandos Medios	4º Trim.	4º Trim.	4º Trim.	4º Trim.
13	Aumento de la presencia femenina en Mandos Medios.	Continua durante la vida del Plan			
14	Resolución de vacantes de jornada completa	Continua durante la vida del Plan			
15	Compromiso con la difusión de vacantes.	Continua durante la vida del Plan			
16	Seguimiento y control del proceso de promoción interna.	3er. Trim.	3er. Trim.	3er. Trim.	3er. Trim.
17	Seguimiento del nivel de formación de la plantilla.	Continua durante la vida del Plan			
18	Revisión del plan de formación desde la perspectiva de género.				1er. Trim.
19	Programa de mentoring femenino.	Continua durante la vida del Plan			
20	Acceso especial a las acciones formativas.	Continua durante la vida del Plan			
21	Acciones formativas de reciclaje.	Continua durante la vida del Plan			
22	Formación sensibilización en materia de igualdad.			3er. Trim.	
23	Formación específica para mandos en materia de igualdad.			3er. Trim.	



medidas propuestas

Calendario acciones

Nº	Denominación Medida
24	Formación específica para Mandos en materia de conciliación.
25	Formación específica de igualdad en los procesos de selección y formación.
26	Publicación brecha salarial.
27	Análisis de la situación en Conciliación.
28	Difusión medidas de Conciliación.
29	Movilidad geográfica para conciliar.
30	Permisos retribuidos en tratamientos específicos.
31	Excedencias para la adopción.
32	Difusión del protocolo anti-acoso.
33	Seguimiento de la eficacia del protocolo anti-acoso
34	Protección a las víctimas de violencia de género.
35	Colaboración externa para el apoyo a víctimas de violencia de género.
36	Protección al embarazo y la lactancia.
37	Comunicación de las medidas de protección al embarazo y la lactancia.
38	Medidas de mejora continua en salud laboral
39	Lenguaje inclusivo.
40	Píldoras de igualdad.
41	Participación activa en la semana de la mujer.
1	Seguimiento del proceso de clasificación.
2	Evolución de los incrementos salariales.
3	Sensibilización en materia de igualdad a evaluadores de desempeño y "progreso"



5 Gestión del Plan

seguimiento y evaluación



Para la correcta aplicación del artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres es necesario el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de Feu Vert permitirá conocer, de forma real, el desarrollo del Plan además de los resultados obtenidos durante y después de su puesta en marcha. Por ello es necesario que la fase de seguimiento se realice de manera programada, de este modo, permitirá obtener información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Los resultados de esta evaluación de proceso formarán parte integral de la evaluación final del Plan que deberá contemplar los siguientes aspectos:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

La Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad es responsable de su interpretación

La Comisión de Seguimiento del Plan velará por el correcto cumplimiento de los objetivos del Plan y la evaluación del grado de consecución de los mismos. Además, será la responsable de la interpretación del contenido del Plan.



Esta Comisión está formada por representantes de Feu Vert y representantes de las organizaciones sindicales integrantes de la Comisión de Igualdad de Oportunidades. Concretamente se establece que esta representación cuente con, al menos, un miembro del Comisión de Igualdad de Oportunidades y, al menos, un representante de la parte empresarial que será a su vez la persona responsable en materia de Igualdad dentro de la Empresa.

la comisión se reunirá, al menos, una vez al año

Entre las funciones de la Comisión de Seguimiento se incluyen:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.

La Comisión de Seguimiento se reunirá, al menos, una vez al año.

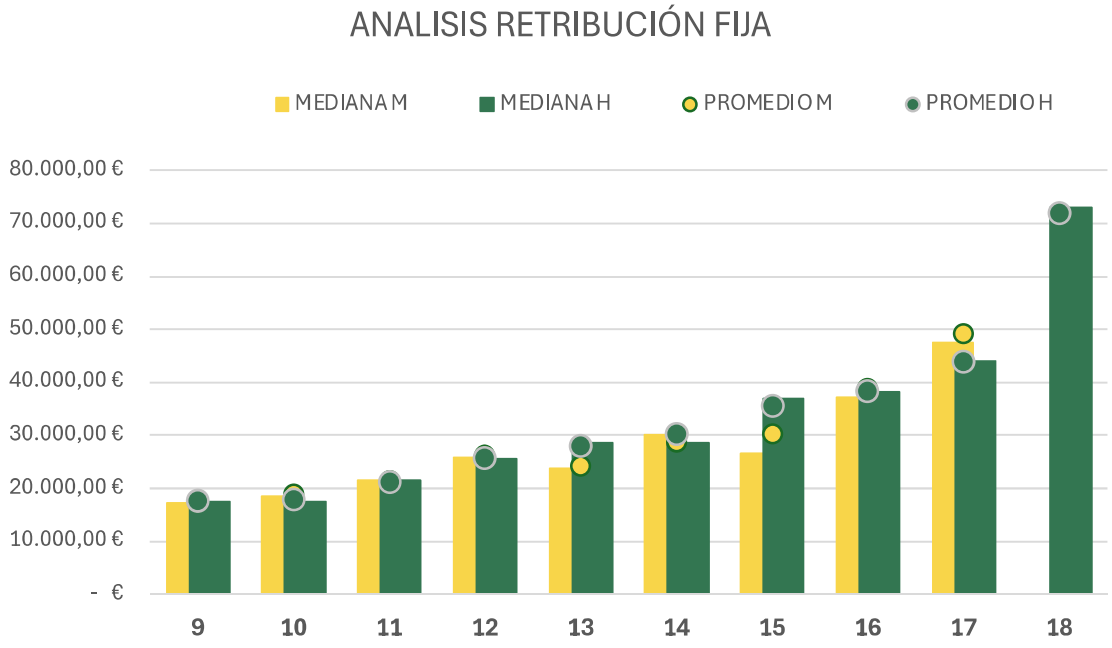
anexos

Análisis Retributivo

Se incluyen a continuación los resultados de los análisis de brecha salarial de género para los diferentes conceptos salariales para personal de estructura. Se hace constar que las tablas de registro retributivo.

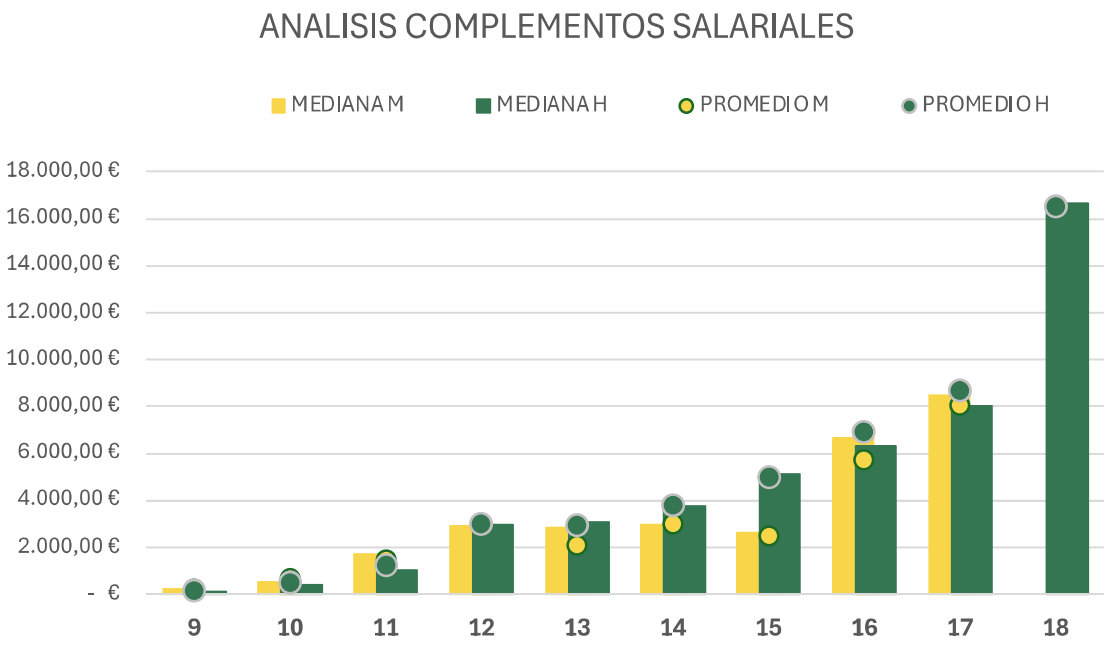
Concepto.- Retribución Fija

			PERCEPCIÓN		RETRIBUCIÓN FIJA			PERCEPCIÓN		RETRIBUCIÓN FIJA		BRECHA (H-M)/H	
Nivel de Clasificación	personas	Total MUJER	personas	%	MEDIANA	PROMEDIO	Total HOMBRE	personas	%	MEDIANA	PROMEDIO	BRECHA MD	BRECHA PRM
9	26	7	7	100%	17.201,10 €	17.460,82 €	19	19	100%	17.427,08 €	17.678,78 €	1,30%	1,23%
10	1916	258	258	100%	18.454,77 €	18.925,30 €	1658	1658	100%	17.438,29 €	17.979,42 €	-5,83%	-5,26%
11	98	26	26	100%	21.429,58 €	21.486,49 €	72	72	100%	21.544,16 €	21.337,90 €	0,53%	-0,70%
12	129	21	21	100%	25.795,44 €	26.273,92 €	108	108	100%	25.504,92 €	25.732,30 €	-1,14%	-2,10%
13	40	7	7	100%	23.788,19 €	24.258,73 €	33	33	100%	28.500,06 €	27.970,45 €	16,53%	13,27%
14	26	13	13	100%	30.048,03 €	28.795,64 €	13	13	100%	28.668,81 €	30.388,29 €	-4,81%	5,24%
15	21	4	4	100%	26.548,08 €	30.439,84 €	17	17	100%	36.999,99 €	35.705,38 €	28,25%	14,75%
16	63	6	6	100%	37.250,00 €	39.008,50 €	57	57	100%	38.199,99 €	38.324,24 €	2,49%	-1,79%
17	42	9	9	100%	47.499,99 €	49.308,47 €	33	33	100%	43.999,99 €	43.922,72 €	-7,95%	-12,26%
18	9	0	0	-			9	9	100%	72.999,99 €	72.100,00 €		
20	1	0	0	-			1	1	100%				
21	1	0	0	-			1	1	100%				
24	1	0	0	-			1	1	100%				
total	2373	351	351	100%			2022	2022	100%		promedio	3,26%	1,38%
											media ponderada	-4,35%	-4,25%



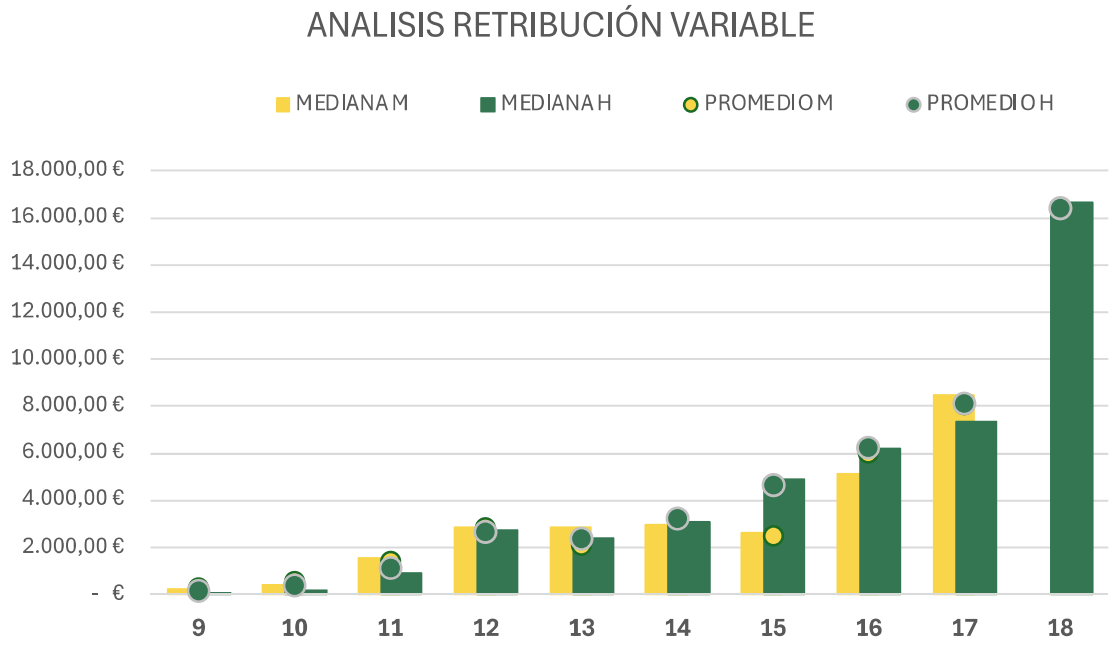
Concepto.- Complementos Salariales

			PERCEPCIÓN		COMPLEMENTOS SALARIALES			PERCEPCIÓN		COMPLEMENTOS SALARIALES		BRECHA (H-M)/H	
Nivel de Clasificación	personas	Total MUJER	personas	%	MEDIANA	PROMEDIO	Total HOMBRE	personas	%	MEDIANA	PROMEDIO	BRECHA MD	BRECHA PRM
9	26	7	7	100%	216,84 €	245,84 €	19	19	100%	143,58 €	200,89 €	-51,02%	-22,37%
10	1916	258	258	100%	545,80 €	694,32 €	1658	1658	100%	409,53 €	537,03 €	-33,27%	-29,29%
11	98	26	26	100%	1.710,78 €	1.484,60 €	72	72	100%	1.053,00 €	1.267,50 €	-62,47%	-17,13%
12	129	21	21	100%	2.892,19 €	2.966,25 €	108	108	100%	2.949,16 €	3.027,40 €	1,93%	2,02%
13	40	7	7	100%	2.839,36 €	2.102,82 €	33	33	100%	3.078,73 €	2.992,68 €	7,77%	29,73%
14	26	13	13	100%	2.986,36 €	2.999,22 €	13	13	100%	3.766,36 €	3.821,65 €	20,71%	21,52%
15	21	4	4	100%	2.618,86 €	2.494,23 €	17	17	100%	5.128,36 €	5.001,59 €	48,93%	50,13%
16	63	6	6	100%	6.648,86 €	5.757,83 €	57	57	100%	6.332,36 €	6.916,85 €	-5,00%	16,76%
17	42	9	9	100%	8.502,36 €	8.060,86 €	33	33	100%	8.017,36 €	8.710,10 €	-6,05%	7,45%
18	9	0	0	-			9	9	100%	16.677,36 €	16.513,41 €		
20	1	0	0	-			1	1	100%				
21	1	0	0	-			1	1	100%				
24	1	0	0	-			1	1	100%				
total	2373	351	351	100%			2022	2022	100%		promedio	-8,72%	6,54%
											media ponderada	-29,50%	0,92%



Se incluyen a continuación, de forma desglosada, los principales complementos salariales por su implantación.

			PERCEPCIÓN		RETRIBUCIÓN VARIABLE			PERCEPCIÓN		RETRIBUCIÓN VARIABLE		BRECHA (H-M)/H	
Nivel de Clasificación	personas	Total MUJER	personas	%	MEDIANA	PROMEDIO	Total HOMBRE	personas	%	MEDIANA	PROMEDIO	BRECHA MD	BRECHA PRM
9	26	7	6	86%	216,84 €	270,45 €	19	15	79%	79,77 €	184,01 €	-171,83%	-46,98%
10	1916	258	247	96%	395,79 €	553,33 €	1658	1428	86%	186,55 €	414,18 €	-112,17%	-33,60%
11	98	26	26	100%	1.540,18 €	1.426,66 €	72	66	92%	906,67 €	1.147,63 €	-69,87%	-24,31%
12	129	21	21	100%	2.832,19 €	2.833,28 €	108	102	94%	2.712,16 €	2.685,50 €	-4,43%	-5,50%
13	40	7	7	100%	2.839,36 €	2.102,82 €	33	32	97%	2.425,30 €	2.401,05 €	-17,07%	12,42%
14	26	13	12	92%	2.986,36 €	3.236,74 €	13	13	100%	3.099,36 €	3.223,67 €	3,65%	-0,41%
15	21	4	4	100%	2.618,86 €	2.494,23 €	17	17	100%	4.906,36 €	4.663,17 €	46,62%	46,51%
16	63	6	5	83%	5.148,86 €	6.032,79 €	57	57	100%	6.221,36 €	6.285,96 €	17,24%	4,03%
17	42	9	9	100%	8.502,36 €	8.060,86 €	33	33	100%	7.332,36 €	8.123,67 €	-15,96%	0,77%
18	9	0	0	-			9	9	100%	16.677,36 €	16.413,52 €		
20	1	0	0	-			1	1	100%				
21	1	0	0	-			1	1	100%				
24	1	0	0	-			1	1	100%				
total	2373	351	337	96%			2022	1775	88%		promedio	-35,98%	-5,23%
											media ponderada	-95,72%	-28,35%



Nivel de Clasificación	personas	Total MUJER	PERCEPCIÓN personas	PERCEPCIÓN %	COMPLEMENTO FESTIVOS MEDIANA	COMPLEMENTO FESTIVOS PROMEDIO	Total HOMBRE	PERCEPCIÓN personas	PERCEPCIÓN %	COMPLEMENTO FESTIVOS MEDIANA	COMPLEMENTO FESTIVOS PROMEDIO	BRECHA (H-M)/H BRECHA MD	BRECHA (H-M)/H BRECHA PRM
9	26	7	1	14%			19	3	16%	37,00 €	58,50 €		
10	1916	258	177	69%	83,10 €	144,36 €	1658	1007	61%	60,00 €	150,70 €	-38,50%	4,21%
11	98	26	7	27%	110,80 €	99,21 €	72	46	64%	87,70 €	245,12 €	-26,34%	59,53%
12	129	21	19	90%	82,50 €	87,19 €	108	93	86%	87,70 €	170,85 €	5,93%	48,97%
13	40	7		0%			33	24	73%	120,00 €	317,16 €		
14	26	13		0%			13	2	15%	3.886,87 €	3.886,87 €		
15	21	4		0%			17	2	12%	28,85 €	28,85 €		
16	63	6		0%			57	0	0%				
17	42	9		0%			33	1	3%				
18	9	0		-			9		0%				
20	1	0		-			1		0%				
21	1	0		-			1		0%				
24	1	0		-			1		0%				
total	2373	351	204	58%			2022	1178	58%		promedio	-19,64%	37,57%
											media ponderada	-34,18%	11,03%

Concepto.- Complementos Extrasalariales

Nivel de Clasificación	personas	Total MUJER	PERCEPCIÓN personas	PERCEPCIÓN %	COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES MEDIANA	COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES PROMEDIO	Total HOMBRE	PERCEPCIÓN personas	PERCEPCIÓN %	COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES MEDIANA	COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES PROMEDIO	BRECHA (H-M)/H BRECHA MD	BRECHA (H-M)/H BRECHA PRM
9	26	7	1	14%			19	6	32%	68,50 €	71,00 €		
10	1916	258	11	4%	107,00 €	203,50 €	1658	192	12%	96,00 €	104,00 €	-11,46%	-95,67%
11	98	26	2	8%	466,00 €	466,00 €	72	2	3%	480,00 €	480,00 €	2,92%	2,92%
12	129	21		0%			108		0%				
13	40	7		0%			33		0%				
14	26	13		0%			13		0%				
15	21	4		0%			17		0%				
16	63	6		0%			57		0%				
17	42	9		0%			33		0%				
18	9	0		-			9		0%				
20	1	0		-			1		0%				
21	1	0		-			1		0%				
24	1	0		-			1		0%				
total	2373	351	14	4%			2022	200	10%		promedio	-4,27%	-46,38%
											media ponderada	-11,18%	-93,76%

Todos los conceptos.- Total Percepciones

			PERCEPCIÓN		TOTAL PERCEPCIONES			PERCEPCIÓN		TOTAL PERCEPCIONES		BRECHA (H-M)/H	
Nivel de Clasificación	personas	Total MUJER	personas	%	MEDIANA	PROMEDIO	Total HOMBRE	personas	%	MEDIANA	PROMEDIO	BRECHA MD	BRECHA PRM
9	26	7	7	100%	17.343,05 €	17.708,09 €	19	19	100%	17.526,60 €	17.902,20 €	1,05%	1,08%
10	1916	258	258	100%	19.228,42 €	19.625,51 €	1658	1658	100%	17.953,66 €	18.531,98 €	-7,10%	-5,90%
11	98	26	26	100%	23.213,41 €	23.006,94 €	72	72	100%	22.852,94 €	22.618,74 €	-1,58%	-1,72%
12	129	21	21	100%	28.830,64 €	29.240,17 €	108	108	100%	28.432,62 €	28.769,88 €	-1,40%	-1,63%
13	40	7	7	100%	26.606,85 €	26.361,55 €	33	33	100%	30.224,53 €	30.970,40 €	11,97%	14,88%
14	26	13	13	100%	33.034,39 €	31.794,86 €	13	13	100%	33.029,17 €	34.209,94 €	-0,02%	7,06%
15	21	4	4	100%	29.212,44 €	32.934,08 €	17	17	100%	41.529,35 €	40.854,03 €	29,66%	19,39%
16	63	6	6	100%	40.834,18 €	44.766,32 €	57	57	100%	44.421,35 €	45.241,09 €	8,08%	1,05%
17	42	9	9	100%	56.802,82 €	57.369,33 €	33	33	100%	51.303,35 €	52.814,64 €	-10,72%	-8,62%
18	9	0	0	-			9	9	100%	90.020,85 €	88.613,41 €		
20	1	0	0	-			1	1	100%				
21	1	0	0	-			1	1	100%				
24	1	0	0	-			1	1	100%				
total	2373	351	351	100%			2022	2022	100%		promedio	3,33%	2,84%
											media ponderada	-5,40%	-4,56%

