

Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE)

Nombre de la entidad **Federación Provincial de Empresas del Metal y Nuevas Tecnologías de Las Palmas (FEMEPA)**

Descripción de la entidad

FEMEPA, es una organización empresarial independiente que agrupa a empresarios y empresarias del sector del metal y nuevas tecnologías en torno a sus distintas asociaciones. Como entidad sin ánimo de lucro, dotada de personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar, desarrolla sus actividades dentro del marco territorial de la Provincia de Las Palmas (Gran Canaria, Fuerteventura y Lanzarote) y, de forma extraordinaria, en otros ámbitos territoriales: a nivel autonómico, en colaboración con la Federación homóloga de la provincia occidental; en el marco de proyectos interregionales de colaboración, a nivel nacional y, por último, en el ámbito de la región macaronésica.

FEMEPA tiene como misión contribuir a mejorar la competitividad de las pequeñas y medianas empresas del sector del metal y nuevas tecnologías en la provincia de Las Palmas, promoviendo el asociacionismo y defendiendo los intereses de las personas y entidades asociadas, prestando servicios exclusivos e innovadores y mejorando las competencias de las personas y sus oportunidades profesionales dentro del sector.

Nº de personas empleadas (28.11.2017)

Total	Mujeres	Hombres
103	86	17

Principales objetivos del plan y de las políticas de igualdad

Garantizar que el marco estratégico de la empresa incluya la perspectiva de género.

Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el acceso al empleo a cualquier puesto de trabajo en la organización y eliminar el techo de cristal detectado.

Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el acceso al empleo a cualquier puesto de trabajo en el sector, sin utilizar medidas discriminatorias en función del género.

Garantizar la Igualdad de Oportunidades en los órganos de gobierno de la Federación.

Mejorar las condiciones de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres dentro del sector de actuación de la empresa.

Promover el principio de igualdad e incorporar la perspectiva de género de forma transversal, en todas

Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la entidad

las acciones de información, comunicación y publicidad de FEMEPA, asegurando que el lenguaje y las imágenes utilizadas no sean sexistas.

Promover el principio de igualdad e incorporar la perspectiva de género de forma transversal, en todas las acciones de formación interna y externa de FEMEPA.

Mejorar las condiciones laborales de la plantilla para que sean más igualitarias y no discriminatorias. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo e introducir la perspectiva de género en la política de salud laboral y en la evaluación de los riesgos laborales.

En cuanto a la cultura corporativa hemos integrado nuevas actitudes, experiencias, y creencias cada vez más igualitarias. En la imagen corporativa se han realizado modificaciones en el lenguaje utilizado y se han incluido imágenes neutras en todas nuestras comunicaciones. En nuestro boletín semanal, dirigido a nuestras personas y entidades asociadas, se incluyen noticias relacionadas con las mujeres y la igualdad. En los procesos de captación de información en el acceso al empleo, en nuestra Agencia de Colocación, se han incorporado criterios que atienden a las competencias técnicas y profesionales evitando los estereotipos de género y se ha incluido la perspectiva de género en la publicación de ofertas de empleo. Gran parte del personal ha recibido formación en materia de Igualdad de Oportunidades: 5 trabajadoras y 3 trabajadores. Además, el Director de Formación y Empleo ha realizado el curso *Igualdad de Oportunidades: Aplicación práctica en el ámbito de Empleo* y el Responsable de PRL el de *Diseño y Aplicación de Planes y Medidas de Igualdad en las empresas*. Se han adoptado medidas que facilitan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Como resultado, en el estudio de Clima Laboral 2016, el 49% de la plantilla se muestra muy de acuerdo y el 45% está de acuerdo con las posibilidades de conciliar su vida personal, familiar y laboral que le permite la flexibilidad horaria de la empresa.