



Recursos Humanos

PLAN DE IGUALDAD



Fundación Once



INDICE PLAN IGUALDAD

“Modelo de Integración”	4
1. INTRODUCCIÓN	5
2. ALCANCE y VIGENCIA	8
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	8
4. METODOLOGÍA	9
5. DIAGNÓSTICO	12
5.1 Política y cultura de Fundación ONCE	13
5.2 Responsabilidad social empresarial	16
5.3 Representatividad de género	20
5.4 Selección, contratación, desvinculación clasificación profesional y absentismo.	23
5.5 Formación, planes de desarrollo y promoción profesional	27
5.6 Política y estructura salarial	31
5.7 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	35
5.8 Comunicación e imagen empresarial	49
5.9 Condiciones de trabajo: riesgos laborales y salud laboral	58
5.10 Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo	61
6. PLAN DE IGUALDAD	64
6.1 Resultado del diagnóstico	64
6.2. Objetivos	72
6.3 Acciones	75
6.4. Seguimiento y evaluación	88
6.5 Actualización del plan igualdad	91

FECHA DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Fecha de elaboración	Fecha de actualización	Motivo de la actualización
04/03/2010		Primer Plan de Igualdad
	01/12/ 2013	Actualización temporal por vencimiento
	15/06/2016	Actualización temporal por vencimiento y por cambio de la estructura organizativa

FUNDACION ONCE



“Modelo de Integración”

1. INTRODUCCIÓN

La **ONCE** es una Corporación sin ánimo de lucro con la misión de mejorar la vida de las personas ciegas y con discapacidad visual severa de toda España y así mismo, por su carácter social y democrático, también solidaria con otras personas afectadas por discapacidades distintas a la ceguera. Siendo su misión fundamental ayudar a superar las limitaciones que se presentan en la vida diaria de personas con una discapacidad visual severa y eliminar progresivamente las barreras sociales, mentales y ambientales que puedan suponer desventajas o discriminaciones en sus libertades de opción, de consecución de logros, de bienestar o de desarrollo personal.

La **Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad** nace en febrero de 1988, por acuerdo del **Consejo General de la ONCE**, y se presenta ante la sociedad en septiembre de ese mismo año como un instrumento de cooperación y solidaridad de los ciegos españoles hacia otros colectivos de personas con discapacidad para la mejora de sus condiciones de vida. Además de la propia **ONCE**, como entidad fundadora, están presentes en la **Fundación ONCE**, a través de su **Patronato**, máximo órgano de gobierno, las principales organizaciones de personas con discapacidad de España.

Las personas con discapacidad constituyen en la actualidad el mayor grupo minoritario, que afronta una situación de desventaja social, económica y de disfrute de derechos efectivos, conformándose por ello como colectivo prioritario de las políticas de diversidad y sociales de **Fundación ONCE**.

La misión de la Fundación ONCE es contribuir a la plena inclusión social de las personas con discapacidad, contribuyendo a hacer efectivo **el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación**.

Para alcanzar su misión, la Fundación ONCE tiene como sus objetivos principales los siguientes:

- La promoción de la plena integración laboral de las personas con discapacidad.
- La promoción de la cualificación profesional, las competencias laborales y las habilidades personales y profesionales, como factores determinantes del nivel de empleabilidad de las personas con discapacidad y, por tanto, en el proceso de integración laboral.
- La promoción de la accesibilidad universal y el diseño para todos.

Fundación ONCE, en función de su número de empleados/as no tiene obligación legal de realizar el Plan de Igualdad. No obstante, sus objetivos y cultura institucional la convierten en un referente de buenas prácticas, por lo que ha

incorporado en las mismas la realización del diagnóstico y del Plan de Igualdad. Dichas buenas prácticas han sido reconocidas a través de la obtención de la certificación Empresa Familiarmente Responsable en 2009 y del Distintivo de Igualdad en 2013.

En 2010 se realizó el primer Plan de Igualdad siendo este conjunto con la cabecera de Fundosa Grupo, S.A. renovado posteriormente en 2013. Realizada la separación estructural de ambas instituciones en el ejercicio 2015, se estima oportuno proceder a la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad al haberse producido un cambio relevante en la situación inicial del primer plan.

Además, se posee ya experiencia suficiente para valorar la evolución realizada desde el primer plan de igualdad a este segundo. En cualquier caso, las acciones en favor de la igualdad de oportunidades y de la diversidad de la plantilla siguen siendo el elemento diferenciador y aportador de valor como institución, valores implícitos en las políticas y acciones que la Dirección, a través de Recursos Humanos, impregnan en la compañía.

La Dirección de Recursos Humanos de Fundación ONCE responde a una realidad social y de mercado plural y cambiante, con el claro convencimiento de que en este contexto el talento de los equipos es un valor imprescindible para el futuro de la organización y este debe tener su origen en la diversidad. El mantenimiento de un entorno laboral inclusivo y plural es la base que permitirá garantizar a las organizaciones empresariales, su innovación y crecimiento en el futuro.

Es por ello imprescindible entender las diferencias de todas y cada una de las personas que forma parte de la organización, valorando la diversidad como una ventaja competitiva y declarando un compromiso firme **con la igualdad de trato, oportunidades y no discriminación** a través del establecimiento de políticas que integran la gestión de la diversidad como un principio estratégico y transversal para la Organización.

El objetivo de la elaboración de este documento es el de realizar y presentar un **Diagnóstico** conociendo así la situación exacta en la que se encuentra **Fundación ONCE** en relación a la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres, orientado a identificar las áreas que necesiten ser modificadas y representando a su vez el paso inicial a la posterior elaboración del **Plan de Igualdad**, cuyo objetivo final es integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y la eliminación de prácticas discriminación por razón de sexo así como las derivadas por cualquier otra condición de la persona.

Así mismo, la elaboración del Diagnóstico y posterior realización del Plan de Igualdad, incluidos ambos en el presente documento, responde al objeto

fundamental de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres** que reside en la eliminación de la discriminación de la mujer en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural y más concretamente dentro del ámbito de la **gestión empresarial**, haciendo de la igualdad un hecho en el acceso, participación y permanencia en todos los procesos de la empresa de nuestros trabajadores y colaboradoras, selección, formación, promoción, retribución y conciliación de la vida familiar y laboral, tal y como se establece la **Ley 3/2007, Capítulo III**, en los siguientes artículos:

Art.45

“Las empresas de más de 250 trabajadores/as, o cuando así se establezca en el Convenio Colectivo aplicable, deberán dirigir sus medidas de promoción de la igualdad a la elaboración y aplicación de un Plan de igualdad que tenga el contenido y alcance siguiente y que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”.

Art. 46.1

“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

“Los planes de igualdad fijaran los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

Art. 46.2

“Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

2. ALCANCE y VIGENCIA

En su conjunto el presente Documento integrado por la actualización del diagnóstico y el Plan de Igualdad, refleja la situación de **Fundación ONCE** en materia de Igualdad a fecha **31 de diciembre de 2015**.

Ha sido elaborado en el primer trimestre del ejercicio 2016, partiendo de la plantilla existente a cierre de ejercicio 2015 (80 personas a 31/12/2015). De los 80 trabajadores/as:

- 52 Mujeres y 28 Hombres, siendo por tanto el 65% de la plantilla mujeres.
- 43 personas con discapacidad y 37 personas sin discapacidad, siendo por tanto el 54% de la plantilla personas con discapacidad.

La vigencia del presente Plan es de 4 años.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Igualdad establecido, una vez elaborado el Diagnóstico, será de aplicación en **Fundación ONCE**, para toda la plantilla incluyendo a todos sus colaboradores y colaboradoras indistintamente de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la Fundación ONCE.

4. METODOLOGÍA

El desarrollo del diagnóstico se ha elaborado aplicando la siguiente metodología:

1. Análisis de Indicadores Cualitativos:

Estudio y muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, expedientes de selección, descripción de puestos, etc.).

Así mismo, se incluye dentro de este análisis toda la documentación generada desde el Departamento de Diversidad y Políticas Sociales perteneciente a la Dirección de Recursos Humanos.

2. Análisis de Indicadores Cuantitativos:

Cálculo de ratios en relación a la representatividad de género y sobre los procesos de RR. HH. (Altas, bajas, tipología de contratos, retribución, formación, promoción, absentismo, etc.).

En concreto se han analizado las siguientes áreas:

- Política de Igualdad
- RSC
- Representatividad de Género
- Selección, contratación, desvinculación clasificación profesional y absentismo
- Formación
- Condiciones Laborales
- Análisis Retributivo
- Conciliación de la vida laboral y personal
- Comunicación y lenguaje
- Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y moral

3. Interpretación de los Indicadores Cuantitativos:

Fundación ONCE dispone de un sistema integrado de gestión, denominado SAP que en el área de Recursos Humanos cuenta con dos módulos: Administración de Personal (PA) y Desarrollo de Personal (PD). Esta herramienta proporciona cuantos datos se necesitan para realizar el proceso de diagnóstico y posterior seguimiento de datos cuantitativos.

- Las áreas de análisis que cuentan con datos cuantitativos incluyen tablas de recogida de datos en valor absoluto y porcentajes de la variable analizada, como ejemplo:

Distribución por sexo	TOTAL	H	%	M	%
Fundación ONCE	80	28	35%	52	65%

El código de colores utilizados en el presente informe serán los siguientes:

Indicadores relativos a la MUJER se reflejarán en color AMARILLO	MUJER
Indicadores relativos al HOMBRE se reflejarán en color ROJO	HOMBRE

4. Otros Criterios Metodológicos

5. Ámbito temporal

El análisis elaborado en el Diagnóstico del presente documento y la posterior elaboración del Plan de Igualdad **está referido a datos de plantilla sobre un total de 80 personas, a fecha 31/12/2015.**

Categoría de los puestos

El análisis de los puestos de trabajo relativo a las categorías profesionales se ha llevado a cabo atendiendo a diferentes variables, como:

- Nivel Jerárquico Interno de valoración de puestos existente en la Organización. Esta clasificación en Niveles Jerárquicos responde a los siguientes criterios de clasificación:
 - Director
 - Mando intermedio
 - Técnico
 - Administrativo
 - Otro personal
- Grupo de Personal, que permite distinguir entre:
 - Personas afiliadas
 - Personas con discapacidad
 - Personas sin discapacidad



“Eliminación de barreras mentales”

5. DIAGNÓSTICO

El **OBJETIVO** de la elaboración de este **DIAGNÓSTICO** es conocer la situación exacta en la que se encuentra la Fundación ONCE en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La elaboración del **DIAGNÓSTICO** tiene tres finalidades:

- Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo.
- Obtener información acerca de:
 - a) Características de la plantilla de Fundación ONCE y sus necesidades.
 - b) La Política de RR.HH. de Fundación ONCE
- Servir de base para la elaboración del **Plan de Igualdad** como estrategia para la optimización de los RR.HH. en relación al compromiso con la Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación.

Los ámbitos de análisis incluidos en el Diagnóstico, atendiendo a las áreas que deben ser analizadas todas ellas contempladas en la LO 3/2007, son los siguientes:

- Política y Cultura de Fundación ONCE
- Responsabilidad Social Empresarial
- Representatividad de Género
- Selección, Contratación, Desvinculación, Clasificación Profesional y Absentismo.
- Formación, Planes de Desarrollo y Promoción
- Política y estructural salarial
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Comunicación

- Condiciones de Trabajo: Riesgos Laborales y Salud Laboral
- Prevención del acoso laboral/sexual y del acoso por razón de sexo

Para cada una de las áreas analizadas se establece un apartado donde se incluye:

- Legislación 3/2007 en relación al área establecida
- Objeto de análisis
- Diagnóstico
- Indicadores Cuantitativos (siempre que procedan, atendiendo al área analizada).
- Conclusiones y situación en materia de Igualdad para Fundación ONCE

5.1 *Política y cultura de Fundación ONCE*

LEY 3/2007

- La mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para poder hacer efectivo el principio de igualdad. **Exposición de motivos III**
- La Ley pretende promover medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido. **Exposición de motivos III**
- Para la consecución de los objetivos fijados, los Planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. **Art. 46 punto 2 Capítulo III**

DATOS DE ANÁLISIS

- Examinar la existencia en Fundación ONCE de una cultura de igualdad de oportunidades, de políticas, iniciativas o actividades que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres.
- Deberá hacerse referencia al DIE en el caso de aquellas empresas que tengan dicho certificado.

DIAGNÓSTICO

La Fundación ONCE tiene como objetivo primordial la mejora de las condiciones de vida de las personas con discapacidad, y el fomento de su autonomía personal, fundamentalmente mediante la formación y el empleo, a través de diferentes programas. Por tanto, trabaja históricamente por la igualdad, la diversidad y el desarrollo de las personas con discapacidad. Por supuesto que la igualdad de género forma en igual medida parte de su cultura institucional.

Formalmente, es desde el año 2009 con la consecución del certificado de Empresa Familiarmente Responsable (Efr) cuando Fundación Once hace explícito el compromiso de la Alta Dirección, que se hace extensivo a 2010 con el primer plan de igualdad formalizado.

En el año 2010, realiza su primer Plan de Igualdad, junto con la antigua Fundosa Grupo.

En el año 2013 Fundación ONCE obtuvo el DIE, como reconocimiento a su trabajo en la sistematización y gestión de la igualdad en la organización y realizó la renovación del Plan de Igualdad.

En el ejercicio 2015 ha procedido a constituir el nuevo Comité de Igualdad, responsable de impulsar y de velar por la igualdad de oportunidades en la organización. Este comité se encarga de coordinar el diseño, la implementación y la evaluación de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres, y supervisar la puesta en funcionamiento de proyectos para la integración de la perspectiva de género en la empresa.

En el primer trimestre de 2016 ha establecido un órgano interno de actuación en las reclamaciones por motivos de acoso con el fin de conseguir un entorno laboral donde se respete la diversidad y dignidad de las personas y se asegure una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Se constituye así el Comité Antiacoso ya que, dentro de la normativa laboral vigente, se establece como un derecho básico el respeto de la intimidad y a la consideración debida a la dignidad del trabajador/a, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Fundación ONCE hace firme su compromiso de integrar el principio de igualdad de oportunidades en la cultura empresarial mediante la actualización del presente Plan de Igualdad.

Se trabaja en una cultura de organización sensibilizada y concienciada de la

necesidad de fomentar y respetar la igualdad entre mujeres y hombres que permitirá un mejor ambiente de trabajo que provocará en la plantilla una mayor motivación y compromiso con el trabajo.

Por último, no hay que olvidar que Fundación Once aplica los **Principios fundamentales de la ONCE**, explicitados en el Decálogo que se hace público el día 8 de marzo de 2016, coincidiendo con la celebración del Día de la Mujer y que son los siguientes:

”ONCE RAZONES PARA LA IGUALDAD”

1. Creemos en la Igualdad: es uno de los principios básicos de la ONCE, Fundación ONCE e ILUNION.
2. La Igualdad nos aporta y enriquece a todas las personas: ¿Qué es una sociedad igualitaria, y qué valores aporta?
3. Apostamos por darle una mayor visibilidad a la mujer con discapacidad, defendiendo su igualdad ante la sociedad y ante las demás mujeres.
4. La Igualdad es un derecho, y la lucha contra la discriminación nuestro principal objetivo.
5. La Igualdad es un derecho recogido en las Leyes y en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
6. Todas las personas tenemos algo valioso que aportar a la sociedad de la que formamos parte.
7. Los resultados que nos ofrecen las diversas Estadísticas y Estudios realizados acerca de la Igualdad de Género, son el principio, no el objetivo final.
8. Dichos Estudios deben visibilizar la situación y necesidades de las mujeres con discapacidad.
9. Hay que luchar por eliminar la multidiscriminación de la que somos objeto, entre otras, las mujeres con discapacidad.
10. Conseguiremos que la conciliación sea una realidad, cuando hombres y mujeres entendamos lo mismo por este concepto. ¡Unamos fuerzas y consensuemos objetivos!
11. La Igualdad es responsabilidad de todos, y bien entendida nos beneficia a todos y a todas. ¡Apostemos por ella de verdad!

El último Plan de Gobierno de la ONCE, iniciado en enero de 2015 y que finalizará en 2019, ha marcado unas líneas estratégicas claras y comprometidas en cuanto la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

CONCLUSIONES Y SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD PARA Fundación ONCE

Fundación ONCE ha demostrado a lo largo de los últimos años un elevado nivel de compromiso con la igualdad a través de diversas acciones realizadas tanto en

igualdad, como en conciliación y que se hacen explícitas a través de las certificaciones obtenidas: Distintivo de Igualdad (DIE) y de Empresa Familiarmente Responsable (EFR).

5.2 Responsabilidad social empresarial

LEY 3/2007

- A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la siguiente Ley. **Art. 35**
- Las Empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la Empresa o en su entorno social. **Art. 73**
- Las Empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad. **Art. 74**

DATOS DE ANÁLISIS

- Examinar si la responsabilidad social corporativa reconoce la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

DIAGNÓSTICO

A comienzos de marzo de 2015 se presentó la publicación 'La Discapacidad en las Memorias de Sostenibilidad', un documento elaborado por Fundación ONCE y Global Reporting Initiative (GRI) y que ha sido cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

La publicación se presentó en Madrid en el marco de una jornada que contó con la participación de Bastian Buck, director de Reporting Standard del Global Reporting

Initiative (GRI); Alberto Durán, vicepresidente ejecutivo de Fundación ONCE, y Luis Cayo Pérez Bueno, presidente del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (Cermi). (ver *Perfiles 310*)

Fundación ONCE dispone de un plan de RSC y cumple con otras normas y certificaciones que abarcan la RSC, como son:

- Sello EFR
- Certificado Bequal
- Firmantes del Pacto Mundial
- Firmantes del Chárter de la diversidad
- Distintivo de Igualdad de Empresa (DIE)

Durante el año 2015 en Fundación ONCE se han iniciado una serie de proyectos que tienen que ver con la comunicación interna y con iniciativas que respaldan la RSC interna, que vienen engarzados en la nueva estructura organizativa de Fundación ONCE e ILUNION.

Uno de los proyectos realizados este año dentro de la RSI (Responsabilidad Social Interna) ha sido "0011-Licencia para Innovar". En él se identificaron personas como "Embajadores del Conocimiento", más conocidos como el equipo 0011 - Licencia Para Innovar -, quienes trabajaron en la propuesta de acciones.

En el año 2015 se han puesto en marcha 5 iniciativas propuestas por este equipo que buscan la mejora de la organización, teniendo como fundamentos:

- Participación de los trabajadores: iniciativas por y para los profesionales de la Fundación ONCE y FSC Inserta.
- Mejora de herramientas y procedimientos ya existentes.
- Ampliar conocimiento de qué se hace en otras áreas: conociendo, valorando y colaborando, en medida de lo posible, con todas las áreas de nuestra organización.
- Tomar conciencia de problemas y dificultades: lo que facilitará una mayor ventaja competitiva.
- Comunicar avances: nos facilitará un acceso rápido a la información relevante, evitando el ruido y convertirnos en evangelizados de la marca.
- Incorporar conocimientos de otros compañeros en ti, aprender: nos descubrirá otra forma de ver y conocer a las personas, nos empoderará como expertos en la materia y facilitará el sentimiento de pertenencia.

Estas han sido las 5 iniciativas en la que hemos ido desarrollando distintas acciones

que de soporte a las iniciativas y un breve resumen de lo que hemos hecho:

- **Who is Who?:** estamos creando el primer directorio interactivo de todas y todos los trabajadores de Fundación ONCE y FSC Inserta. Muy pronto lo tendremos terminado y compartido en el recurso común para que sepamos con mayor detalle quién es quién, que labores desempeña, y un poco más de cada uno de nosotros.
- **TED's 0011:** Las píldoras de conocimiento han sido todo un éxito. Más de 60 compañeros y compañeras han ampliado sus conocimientos y experiencias en los diferentes talleres que se han impartido. 5 TED's, 9 grupos y 4 formadores, los mejores "profes" del mundo: nuestros compañeros y compañeras.
- **C&C 0011:** Los encuentros informales en los nuevos Corner-Café, nos han permitido conocer con mayor detalle otras realidades, otras historias de este apasionante mundo del Tercer Sector. Ana Sastre, de Save The Children, Pilar Matías de Anesvad y Chus Varela de la Fundación ONCE para América Latina nos contaron sus experiencias, sus proyectos, cómo trabajan en sus organizaciones contra la exclusión social y la pobreza.
- **Coordinación de Estudios:** Catalogar y organizar los numerosos estudios que desde Fundación ONCE se coordinan, no es tarea fácil. El grupo de trabajo está catalogando, sistematizando y generando una espectacular base de datos, en formato Excel y accesible, que muy pronto os presentaremos y a la que le daremos una gran utilidad.

El 28 de octubre se recibió el 2º premio a la candidatura a los premios FactorW: Mujer y Empresa, en la modalidad de "Empresas más INNOVADORAS en la gestión, creación y desarrollo de departamentos de Gestión de la Diversidad" patrocinado por INTRAMA y el MSSSI.

Una vez que estas acciones de RSC interna y externa han salido a la luz, se continuará con otros proyectos a lo largo del 2016, como son:

- **TED's 0011:** Convocaremos nuevas píldoras informativas. Muy pronto se lanzará la convocatoria de un taller que impartirá José Luis Martínez Donoso sobre la técnica de la lectura Braille/Vista.
- **C&C 0011:** Se está cerrando la agenda de interesantes encuentros, "Mientras nos tomamos un café", con expertos, profesionales y amigos de la Fundación ONCE para conocer más de cerca sus experiencias.

- 1) **Coordinación de Estudios:** 1) Se establecerá una Comisión Técnica de Estudios, un equipo, que además de los miembros de esta iniciativa estará formado por los técnicos del resto de áreas con mayor implicación en la elaboración de estudios que designen sus responsables: Dirección de Accesibilidad Universal; Dpto. Relaciones Sociales y Estrategia; Empleo, Formación y Convenios ; Dpto. Programas Europeos; Comisionado para Universidad, Juventud y Proyectos especiales; Dirección RSC y relaciones institucionales; FSC – Inserta; Estudios Ilunion. El equipo coordinado por los miembros de esta iniciativa. Se reunirá cada 3 meses
 - 2) Apoyo directivo: Se escribirá desde la Dirección y Secretaría General para que los directivos apoyen esta iniciativa y conozcan los beneficios, así como para que señalen los técnicos que formarán parte de este equipo.
 - 3) Formación: Se impartirá formación en el manejo de aplicación a la Comisión Técnica de Estudios.
 - 4) Manual de consulta: Se elaborará un manual monográfico de Consulta que se difundirá a la plantilla.
 - 5) Plan de Mejora: Plan de mejora constante: En 6 meses – 1 año, y en función de los resultados, se valorará la inversión y el desarrollo de un programa de mayor calidad. Se trata de una herramienta viva, en continua evolución.
- **Open Days:** Se realizará un día dedicado a las familias del personal, donde podrán pasar un día con la familia visitando la Fundación ONCE del Perro Guía, sus hijos e hijas conocerán más de cerca cómo se juega al Baloncesto en Silla de rueda y podrán jugar un partido con nuestros campeones del CD ILUNION, y las futuras estrellas que forman parte de nuestra Escuela de BSR.
 - **Feria de los Proyectos:** Se llevará a cabo la primera Feria de los Proyectos de Fundación ONCE.
 - **Comunicación Interna:** Se está trabajando en herramientas y procedimientos nuevos de comunicación interna para toda la plantilla.
 - **Voluntariado:** Se están planificando iniciativas conjuntas de ONCE, Fundación ONCE e ILUNION para formar parte activa como voluntarios con los afiliados a la ONCE.

A lo largo de este ejercicio y los siguientes se verá el resultado, así como las iniciativas que vayan surgiendo de la plantilla, como otras acciones de voluntariado y RSC interno y externo.

Por otro lado, el área de RSC continuará con la implantación de sus planes y acciones.

CONCLUSIONES Y SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD PARA Fundación ONCE

La Responsabilidad Social de Fundación Once reconoce la igualdad y la refleja en diversos documentos y actuaciones de carácter externo.

Fundación ONCE por sus características estructurales realiza anualmente importantes acciones de sensibilización en el ámbito de la igualdad de oportunidades hacia la sociedad, recogidas en su plan de RSC.

A nivel interno, también se han puesto en marcha 5 programas que abren importantes líneas de acción en la responsabilidad social interna, orientadas a desarrollar a las personas trabajadoras.

Fundación ONCE continuará desarrollando todas las acciones de RSC iniciadas porque está en sus fundamentos transmitir a la sociedad los valores de la igualdad.

5.3 Representatividad de género

LEY 3/2007

- El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas por la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. **Art.3**
- A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. **Disposición adicional primera**

DATOS DE ANÁLISIS

- Examinar si las mujeres están proporcionalmente representadas en Fundación ONCE en todas sus dimensiones, tanto a nivel jerárquico, centros de trabajo, grupos profesionales...
- Analizar si las mujeres están proporcionalmente representadas en los órganos directivos, la Alta Dirección o el Comité de Dirección.

DIAGNÓSTICO

La representación de mujeres y hombres en la plantilla de Fundación ONCE se encuentra polarizada hacia una mayor representación femenina, con un 65% frente al 35% de hombres.

Esta distribución de la plantilla, con una predominancia femenina muestra, por el sector en el que se encuadra la Fundación ONCE, la existencia de una mayor demanda de perfiles humanistas, los cuales son ocupados por mujeres tanto en el entorno empresarial como educativo y universitario, fiel reflejo de la situación general de la sociedad como queda puesto de manifiesto en los diferentes informes elaborados por el Instituto de la Mujer. Responde, por tanto, esta representatividad de género en Fundación ONCE a una realidad social y del mercado laboral español.

Tal como recoge la ley 3/2007, se recomienda que haya un porcentaje igual al 40% del sexo menos representado para alcanzar el equilibrio. Fundación ONCE está muy cerca de alcanzar dicho equilibrio en cuanto a los valores totales de plantilla, ya que sólo no cumple este requisito en la categoría de "otros puestos", tales como ordenanzas, conductores...puestos ocupados tradicionalmente por hombres.

Función	Hombre	Mujer	Total	% Mujeres
Director	3	2	5	40%
Mando intermedio	3	6	9	67%
Personal técnico	11	30	41	73%
Personal administrativo	4	13	17	76%
Otro personal	7	1	8	13%
Total general	28,00	52,00	80,00	65%

Sexo	Afiliado	otras discap	total PCD	PSD	Total	%
Hombre	2	13	15	13	28	35%

Mujer	7	21	28	24	52	65%
Total general	9	34	43	37	80	100%

Respecto a la representación en los órganos de dirección reflejamos la composición del Patronato de Fundación Once:

Patronato	Hombre	Mujer	Total	% Mujeres
2015	27	16	43	37,21%

Y del Comité de Dirección:

Comité de Dirección	Hombre	Mujer	Total	% Mujeres
2015	3	2	5	40%

CONCLUSIONES Y SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD PARA Fundación ONCE

Fundación ONCE tiene una representatividad de plantilla ligeramente desequilibrada en favor de las mujeres en casi todas las categorías profesionales.

Esto supone que deberá trabajar en la paridad de género en aquellas categorías en que bien los varones bien las mujeres estén menos representados, en aras de la mayor igualdad

En cuanto al personal directivo, tanto de Comité de Dirección como la representación del Real Patronato, la representatividad esta equilibrada entre ambos géneros.

5.4 Selección, contratación, desvinculación clasificación profesional y absentismo.

LEY 3/2007

- El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el **acceso al empleo**, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. **Art.5**
- De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. **Art.43**

DATOS DE ANÁLISIS

- Analizar en general los procesos principales de la gestión de recursos humanos valorando la existencia o no de prácticas discriminatorias.
- Comprobar si se fomenta la contratación de mujeres en igualdad de condiciones que los hombres
- Observar si se utiliza un lenguaje sexista en la clasificación profesional de los puestos.
- Valorar la distribución del absentismo por género y los motivos que lo han producido.

DIAGNÓSTICO

Política de RRHH en materia de selección

En Fundación ONCE existe una política de selección y contratación que establece los pasos a seguir y las directrices para cubrir las necesidades de incorporación de los nuevos colaboradores/as, así como el proceso a llevar a cabo para formalizar la relación laboral. La misma está recogida en el documento denominado “Procedimiento de Cobertura de Vacantes de Fundación ONCE” aprobado por el Consejo General de la Once y su Fundación en octubre de 2015.

En dicho procedimiento se establece claramente en el punto 3.2.6.:

“En consonancia con las políticas de Igualdad existentes en Fundación ONCE, se procurará que en todas las ternas de candidatos/as finalistas haya presencia de candidatos/as con discapacidad y del género menos representado en ese tipo de puestos o en el departamento, área o dirección en cuestión, siempre que se cumplan los requisitos exigidos para el puesto”

Procesos de Selección

El proceso se inicia en el momento que llega al Departamento de RR.HH. el documento de Solicitud de Personal. Esta necesidad puede también ser detectada con la planificación anual o a través de procedimientos estacionales. Todos los puestos se publican de forma interna a través de la bolsa de trabajo propia y externa de manera simultánea, a excepción de aquellos puestos que requieran confidencialidad.

Reclutamiento

El proceso de Reclutamiento de Personal se lleva a cabo desde la propia entidad o a través de Asociación para el Empleo y la Formación de personas con discapacidad, ello depende en gran medida del perfil buscado y de los requisitos de la vacante a cubrir, que son definidos conjuntamente por el Área que precisa el candidato y por el Departamento de RRHH. Asimismo, se acude a la promoción interna (a través del portal del empleado) para proveer de personal a los diferentes departamentos, a determinados servicios y para cubrir cargos vacantes, y a la selección de personal ajeno a la entidad cuando se requieren perfiles muy específicos (que no se han podido cubrir internamente).

Contratación

Todas las incorporaciones son aprobadas finalmente por el Comité de Dirección.

Documentación y lenguaje

En línea con las conclusiones recogidas en relación al proceso de Planificación y Políticas de RR.HH.

Tras el análisis de la documentación podemos concluir que, tanto los Procesos de Reclutamiento y Selección como la documentación complementaria analizada son **neutros, no existe diferenciación en función del género**, por lo que no se detecta ningún tipo de acción discriminatoria, se hace alusión expresa a que en los procesos de selección se incluye una coetilla en los perfiles para decir que no hay discriminación por cuestión de género, es decir que los procesos son neutros:

- al requerirse el cumplimiento de unas determinadas competencias y capacidades para cada puesto de trabajo (se han analizado: anuncios de selección, descripciones de puestos, etc.),
- al publicar las vacantes de forma general, ya sea en el portal del empleado, o a través de anuncios de prensa, facilitando de éste modo el acceso a dicha información a nivel global, y también con las pruebas establecidas según el perfil deseado; entrevistas con el Departamento de RRHH o con los Directores de Área correspondientes y/o pruebas de conocimiento, éstas no están formalmente implantadas ni estandarizadas, dada la diversidad de perfiles que pueden requerir las vacantes a cubrir.

PROMOCIONES:

En el último ejercicio, observamos en el siguiente cuadro, que la Fundación Once apuesta por la promoción de la mujer, teniendo un total de 6 personas promocionadas de las que 4 son mujeres (66,67%) y 2 hombres (33,33%)

Fundación ONCE	Mujer	Hombre	Total	% Mujer	% Hombre
PROMOCIONES	4	2	6	66,67%	33,33%

Rotación

Tal como se observa en el cuadro siguiente, la rotación de los hombres (9%) es significativamente superior a la de las mujeres (4%).

Fundación ONCE	Mujer	Hombre	Total
Rotación	4%	9%	13%

ABSENTISMO:

El porcentaje de absentismo total es de 3,72%. Se consideran porcentajes normales de absentismo aquellos que encuentran entre el 2 y el 4%.

El absentismo del personal femenino, con el 5,02% es mayor que el de los hombres (1,09%), fundamentalmente debidas a bajas de larga duración cuyo impacto porcentual en una plantilla reducida es muy alto.

Fundación ONCE	Mujer	Hombre	Total
Absentismo	5,02%	1,09%	3,72%

Fundación ONCE	Mujer accidente	Mujer enfermedad	Mujer Maternidad	Mujer total
Tipología absentismo	0,78%	3,11%	1,13%	5,02%

Fundación ONCE	Hombre accidente	Hombre enfermedad	Hombre paternidad	Hombre total
Tipología del Absentismo	0,00%	0,87%	0,22%	1,09%

TIPO DE CONTRATO Y DE JORNADA:

Respecto a la **tipología de contrato**, en Fundación ONCE se puede afirmar que el contrato por excelencia es el contrato fijo, tanto para hombres como para mujeres suponiendo el 85% del total de contratos existentes en la organización.

De esta manera, la política contractual de la empresa, al optar por los contratos indefinidos, genera estabilidad en la plantilla y propician la seguridad laboral y, por tanto, el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras de Fundación ONCE. Este hecho pone de manifiesto que la voluntad prioritaria de la empresa es hacer un equipo compacto y permanente, fidelizando la plantilla con contratos indefinidos.

	RELACIÓN CONTRACTUAL				
	PARCIAL INDEFINIDO	INDEFINIDO	TEMPORAL	INTERINIDAD	OBRA Y SERVICIO
Mujer	0,00%	56,25%	2,50%	2,50%	3,75%
Hombre	1,25%	28,75%	2,50%	1,25%	1,25%

TIPO DE JORNADA		
PARCIAL	COMPLETA	REDUCIDA

Mujeres	0,00%	62,50%	2,50%
Hombres	1,25%	33,75%	0,00%

El 96,25% de los contratos son a jornada completa, las jornadas parciales son sólo de hombres, así como las reducciones de jornada corresponden a las mujeres, atendiendo a la tendencia de la sociedad actual donde son las mujeres quienes suelen reducir la jornada para dedicar más tiempo a las tareas de cuidado de la familia.

CONCLUSIONES Y SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD PARA Fundación ONCE

Fundación ONCE dispone de los procesos objetivos de recursos humanos: selección y formación y clasificación profesional garantistas de los principios de igualdad de oportunidades en la organización.

5.5 *Formación, planes de desarrollo y promoción profesional*

LEY 3/2007

- El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizara, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, **en la formación profesional, en la promoción profesional**, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. **Art.5**
- Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo. **Art.42 punto 1**

DATOS DE ANÁLISIS

- Observar si se fomenta la formación de los empleados/as de forma igualitaria.
- Comprobar si existe un principio de igualdad para las promociones de trabajadores/as en Fundación ONCE

DIAGNÓSTICO

La estrategia planteada en formación en Fundación Once obedece a dar respuesta a los siguientes objetivos:

De negocio:

- Desarrollar el progreso profesional de todos/as aquellos/as empleados/as de Fundación ONCE, atendiendo a sus necesidades de formación más importantes en relación con la misión de su puesto de trabajo y sus competencias y habilidades.

Estratégicos:

- Favorecer la visión estratégica y el desarrollo de competencias y habilidades de los equipos de trabajo (directivos/as, mandos y empleados/as) de Fundación ONCE.
- Optimizar al máximo los recursos económicos disponibles dedicados a gestión de la Formación conforme a los criterios de colaboración con la Fundación Tripartita, con el objetivo de obtener la mayor cuota de subvención posible de los cursos que se realicen (criterios de eficiencia).

Institucionales:

- Diseñar y poner en marcha todas aquellas acciones formativas que quedan recogidas como mandato expreso en el Plan de Gobierno de ONCE y su Fundación.
- Incrementar el conocimiento de la cultura institucional de Fundación ONCE de ILUNION y de ONCE EN General- en toda la plantilla.

Fundación ONCE trabaja en la formación para toda la plantilla, en igualdad de condiciones. Además, se continuará la formación para el desarrollo y empoderamiento de las mujeres.

Las acciones formativas que componen el Plan de Formación se definen a partir de las necesidades expresadas por la dirección de cada empresa, por los responsables de gestión y por el conjunto de los trabajadores mediante los cuestionarios de detección de necesidades formativas y de la facilitación de información detallada

sobre el Plan de Formación y la Oferta de Cursos.

En el Plan de Formación se incluyen, además de acciones formativas destinadas a mejorar las competencias profesionales, una serie de cursos encaminados a potenciar las habilidades sociales y relacionales de los trabajadores.

Destacamos, entre otras, las siguientes actuaciones:

- Se continúa trabajando en impulsar la formación necesaria para el desempeño de las funciones propias de cada puesto, como manera de profesionalizar aún más a nuestras plantillas.
- Formación y concienciación en Prevención de Riesgos Laborales con la realización de campañas de información y sensibilización sobre: higiene bucodental, vacunas, anemia, varices, cáncer de piel, primeros auxilios, hiperucemia, cáncer de pulmón y dependencia de las nuevas tecnologías. Esta acción pretende contribuir a la mejora de la salud laboral de los trabajadores/as y a la promoción de estilos de vida saludables, de acuerdo con la política de nuestra organización.
- Formación en idiomas dirigida a personal directivo y a personal técnico que desarrolla funciones en el ámbito internacional, como parte de la estrategia de desarrollo internacional.
- Formación transversal al equipo comercial del Grupo, tanto a nivel técnico como en habilidades, para reforzar la eficacia e impacto de su actividad.
- Formación en la intervención para las reclamaciones de acoso, donde se contó con la colaboración de expertos tanto del propio Departamento de Diversidad y Políticas Sociales así como de la Mutua Fremap y miembros del Unidad Técnica de Policía Judicial, Dirección General de la Guardia Civil. Con un carácter eminentemente práctico, tuvo como objeto proporcionar claves de actuación en la gestión de estas situaciones dentro de la organización
- Formación en sensibilización en materia de igualdad para el equipo Directivo, cuyo objetivo pretende incorporar el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la empresa. Dicha acción formativa se encuadra dentro de las actividades previstas para el DIE (Distintivo de Igualdad).
- Formación y concienciación sobre el Liderazgo femenino. Durante este ejercicio se realizaron cuatro sesiones de formación, dirigida a la plantilla de trabajadores/as, sobre Liderazgo femenino y denominadas “Lidera tú Futuro”, a las cuales asistieron un total de 51 participantes, hombres y mujeres. El

objetivo de esta formación fue impulsar y desarrollar el talento Femenino y se desarrolló con la colaboración de la Comunidad de Madrid a través de la Dirección General de la Mujer de la Consejería de Asuntos Sociales.

Además, entre otra, la formación impartida en Fundación ONCE se recoge a continuación:

Formación	Hombres	Mujeres
Personas que han asistido a alguna formación	25	81

Tipo de formación	Mujeres	Hombres
Formación para el puesto de trabajo	8	3
Formación en habilidades	73	22

Promoción y desarrollo

En lo que respecta al **Desarrollo** de los empleados de **Fundación ONCE**, se han analizado los siguientes aspectos:

- Gran parte de las posiciones de Fundación ONCE son cubiertas a nivel interno. Se observa un equilibrio entre las promociones de mujeres y las de hombres.
- Las promociones en **Fundación ONCE** son entendidas como los cambios de nivel retributivo y pueden ser debidas a los siguientes motivos:
 - Experiencia: cambios de nivel que se producen por nuevas responsabilidades.
 - Valía demostrada

	PLANTILLA FORMADA	FORMACIÓN ASISTENTES FORMACION (*)	HORAS FORMACIÓN	ACCIÓN FORMATIVA
Mujer	29	52	763	
Hombre	14	18	70	
TOTAL	43	70	833	22

(*) La plantilla formada acude a diferentes acciones formativas

CONCLUSIONES Y SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD PARA Fundación ONCE

Respecto a las políticas formativas y la ejecución de las mismas en el día a día de la organización no se observa ninguna discriminación por motivo de género. Las acciones formativas son diseñadas y aplicadas en función de las necesidades detectadas independientemente de si es hombre o mujer la persona que ocupa el puesto de trabajo.

La flexibilidad del modelo formativo de Fundación ONCE favorece la conciliación e incentiva la igualdad de oportunidades de género.

Por otra parte, existen acciones específicas y sistemáticas para potenciar el acceso, el desarrollo y la promoción de la mujer a puestos de responsabilidad,

Finalmente, respecto a la promoción igualmente se realiza en función de méritos, siendo independiente del género.

5.6 Política y estructura salarial**LEY 3/2007**

- El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizara, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las **condiciones de trabajo, incluidas las retributivas**, y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. **Art.5**
- La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económicas, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las **diferencias retributivas**, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino entonos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico. **Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos Art. 14 punto 2**

DATOS DE ANÁLISIS

- Estudiar si existe un principio de igualdad retributiva en Fundación ONCE a través de sus políticas implantadas en materia de retribución fija y/o retribución variable.

DIAGNÓSTICO

En el ejercicio 2015 se procede a realizar un estudio de la brecha salarial existente en Fundación Once, a partir de datos de cierre de 2014, siendo extrapolables los resultados a las cifras de 2015.

El estudio fue realizado a través de la herramienta proporcionada por la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades¹, a la red de empresas con el Distintivo de Igualdad (DIE) de la que Fundación ONCE forma parte.

Esta herramienta facilita a las empresas la realización de un autodiagnóstico de brecha salarial de género, para detectar las diferencias existentes en la retribución entre mujeres y hombres, a la hora de enfrentarse a un trabajo similar o de igual valor y, lo que es más importante, conocer qué motivos laborales, personales, pueden favorecer dichas diferencias. El indicador que se ha utilizado es el salario medio anual. La herramienta del MSSSI contempla 13 variables:

1. Sexo
2. Nivel de estudios
3. Situación familiar
4. Clase de contrato
5. Puesto
6. Categoría Profesional
7. Grupo Profesional
8. Nivel Responsabilidad del puesto actual de la persona trabajadora².
9. Nivel Exigencia actual de la persona trabajadora³
10. Motivo Reducción de jornada
11. Rango de Antigüedad
12. Rango de Hijos

¹ <http://www.igualdadenlaempresa.es/>

² Variable asociada al puesto y no a la persona.

³ Variable asociada al puesto y no a la persona. El nivel de Exigencia se puede calcular en función de valores de exigencia, para cada puesto de trabajo, de diferentes factores o capacidades que configuran ese puesto: Competencias personales (Liderazgo, Comercial, etc.), Condiciones de trabajo (Autonomía, Riesgos, Concentración, etc.), Conocimientos (Experiencia, Formación, etc.), etc.

13. Complementos salariales y no salariales

De las mismas, hemos seleccionado 7 variables de las cuales disponemos de información en la aplicación informática de gestión de recursos humanos de Fundación ONCE (SAP) para realizar este estudio:

1. Sexo
2. Edad
3. Antigüedad
4. Tipo Contrato
5. Tipo Puesto
6. Hijos/as
7. Niveles de Responsabilidad por Niveles Profesionales

Del resto de las variables, a la fecha de este estudio no se dispone de información contrastada y fiable.

A continuación, se cargaron en la aplicación del MSSSI todos los datos disponibles y se procedió a analizar los resultados, cruzando las variables seleccionadas.

Es relevante señalar aquí, de cara a la interpretación posterior de las cifras, que la metodología del estudio del MSSSI supone la comparación porcentual por cada rango. Por ejemplo, si analizamos el rango de antigüedad de plantilla que lleva más de 15 años en la empresa, el 70% son mujeres y el 30% hombres. El cálculo porcentual se realiza sobre el rango elegido no sobre el total de la plantilla.

Como datos previos indicar que en la Fundación ONCE, la retribución viene definida por el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Madrid si bien la mayoría de los puestos están retribuidos por encima de convenio.

Los puestos de trabajo se agrupan por tipos de puesto y su salario se define por una banda salarial que persigue garantizar la equidad y homogeneidad en los salarios. Este modelo de retribución está ajustado al mercado, pues parte de la valoración que ocupa el puesto dentro de la organización y valora el impacto del mismo, la consecución de objetivos y el peso ponderado respecto a los demás puestos de trabajo⁴. Esta valoración más los niveles de formación y experiencia requeridos en las funciones de los puestos tipo, sirven como marco básico objetivo para establecer las bandas salariales.

Beneficios sociales

Los beneficios sociales son aquellas facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a su plantilla. Estos beneficios pueden ser financiados total

o parcialmente por la empresa.

En el momento actual en el que nos encontramos cada vez más las personas tienen en consideración este aspecto, ya que en ocasiones se deja de ganar más en el sueldo, pero en cambio salen ganando por un "salario emocional" que les hace valorar a la empresa más positivamente.

La función de estos beneficios es mantener y aumentar la fuerza laboral dentro de un nivel satisfactorio de moral y productividad, así como también, ahorrar esfuerzos y preocupaciones a su plantilla.

En Fundación ONCE en la línea de mejorar las condiciones de la plantilla más allá de la política retributiva aporta importantes beneficios para la plantilla.

A continuación, se relacionan los siguientes:

MEDIDAS FUNDACION ONCE
Tarjeta corporativa club deportivo Somontes
Ayuda económica para guardería
Gastos de Bolsillo
Complemento del 100% de salario a las prestaciones establecidas por enfermedad o accidente
Complemento hasta el 100% de salario en las pagas extras por situaciones de maternidad o paternidad
Póliza de seguro de incapacidad por accidente.
Ayudas para la formación

CONCLUSIONES Y SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD PARA Fundación ONCE

En el año 2015 se realizó un estudio de brecha salarial, con la herramienta homologada del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, donde se analizaron las retribuciones de todo el personal.

Tras la realización del presente estudio, estimamos que la brecha de género, en Fundación ONCE no muestra diferencias significativas entre los salarios de hombres y mujeres.

Las propias características de la Fundación influyen de forma positiva en las condiciones laborales de nuestros/as trabajadores/as, entre las que se encuentra las

condiciones salariales y de contratación.

La diferencia global de retribución entre hombres y mujeres es del **2%** a favor de los hombres, y centrada en el personal experto y personal directivo de sexo masculino, obedece fundamentalmente a la variable antigüedad de estos puestos, ocupados por directivos varones por razones históricas.

Dicha cifra es poco significativa y está muy lejos de la brecha salarial media en Europa (un 16,4%), o de la de España (un 17,8%) que, algunas fuentes ascienden a un 24% para 2012.

Por tanto, constatamos que existe un principio de igualdad retributiva en Fundación ONCE a través de sus políticas implantadas en materia de retribución fija y/o retribución variable.

5.7 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

LEY 3/2007

- Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda norma que encuentran aquí su concreción más significativa. **Exposición de motivos III**
- Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y colaboradoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. **Art. 44 punto 1**

DATOS DE ANÁLISIS

- Examinar la existencia de medidas que ayuden a los trabajadores/as de Fundación ONCE a compatibilizar y conciliar su vida laboral y familiar.
- Deberá hacerse referencia a EFR en el caso de aquellas empresas que tengan dicho certificado.

DIAGNÓSTICO

La organización es consciente de la necesidad de potenciar y facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación por parte de los trabajadores/as, no sólo porque actuar de modo contrario puede generar responsabilidades legales al incurrir en conductas discriminatorias, sino por la firme convicción de que una óptima conciliación del trabajo con la vida personal y familiar redundará en la optimización de los recursos y el rendimiento de las personas y, por ende, del desarrollo de nuestro proyecto empresarial.

Fundación ONCE no tolera acciones, conductas o situaciones producidas en el seno de sus relaciones laborales que impliquen un menoscabo o limitación al efectivo ejercicio y pleno disfrute de los derechos antes aludidos.

Además, Fundación ONCE velará por la equiparación de derechos y la igualdad de trato entre el colectivo de trabajadores/as que disfrutan algún derecho de conciliación (actualmente, mayoritariamente las mujeres de la plantilla) respecto del colectivo que lo hace en un porcentaje reducido (el hombre) con el fin de que las responsabilidades familiares no menoscaben y ralenticen el desarrollo laboral y profesional de un trabajador/a.

Esta realidad nos tiene que reafirmar en la necesidad de que las medidas de conciliación de la vida personal y laboral vayan encaminadas tanto a hombres como a mujeres para favorecer la corresponsabilidad de los sexos en el ámbito doméstico.

En relación a las cargas familiares, la empresa dispone anualmente de un registro desagregado por sexo que recoge las cargas familiares de su personal.

Fundación ONCE obtuvo en el año 2009 la certificación en el Modelo EFR en toda la organización como reconocimiento a su trabajo en el ámbito de la conciliación. Certificado que ha sido renovado cada tres años.

El intenso trabajo en el ámbito de la certificación Efr muestra la clara apuesta de la organización por el bienestar de las personas trabajadoras.

Actualmente Fundación ONCE cuenta para su plantilla contratada con un Catálogo de Medidas Efr en donde se reflejan las siguientes:

TARJETA CORPORATIVA CLUB DEPORTIVO SOMONTES

 Descripción	<p>Acceso al Club Deportivo y de Ocio Somontes (piscinas, pistas de Pádel y tenis, etc...)</p>
--	--

PÓLIZA DE SEGURO DE INCAPACIDAD POR ACCIDENTE

 Descripción	<p>Todas las personas trabajadoras disponen de una póliza con una prima de 6.000.- euros a cargo de la empresa.</p>
--	---

AYUDA ECÓNOMICA PARA GUARDERÍA

 Descripción	<p>Ayuda económica para sufragar los gastos de guardería de los hijos/as menores de cuatro años.</p>
--	--

GASTOS DE BOLSILLO

 Descripción	<p>Ayuda económica por desplazamientos derivados de viajes internacionales.</p>
--	---

COMPLEMENTO DEL 100% DE SALARIO A LAS PRESTACIONES ESTABLECIDAS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

 Descripción	<p>Además de percibir la prestación por enfermedad o accidente laboral, que regula el convenio colectivo de aplicación, percibirán una compensación económica hasta completar el 100% de su salario durante todo el periodo de baja.</p>
--	--

COMPLEMENTO HASTA EL 100% DE SALARIO EN LAS PAGAS EXTRAS POR SITUACIONES DE MATERNIDAD O PATERNIDAD.

 Descripción	<p>Según la legislación vigente las prestaciones de maternidad o paternidad son del 100% de salario más la parte proporcional de la paga extra, que abona directamente al trabajador/a el INSS.</p>
--	---

VACACIONES ANUALES SUPERIORES A LAS REGULADAS POR CONVENIO COLECTIVO

 Descripción	<p>Se propone distribuir los 30 días naturales, en 22 días laborales y además podrán disfrutar, de manera graciable y no consolidable, de los siguientes días :</p> <ul style="list-style-type: none"> • un día de puente • un día en Semana Santa • Semana de Navidad
--	---

JORNADA CONTINUA EN PERIODOS SUPERIORES A LOS REGULADOS POR CONVENIO

 Descripción	<p>Jornada continua, de manera graciable y no consolidable y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, en los siguientes periodos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Semana Santa - Semana de San Isidro - Navidad - Víspera de festivos
--	---

LICENCIA RETRIBUTIVA PARA ASISTIR A EXÁMENES DE FORMACIÓN REGLADA

 Descripción	<p>Autorización para ausentarse del trabajo en la mañana o en la tarde en que deba desarrollarse el examen.</p>
--	---

PERMISO RETRIBUIDO POR LACTANCIA

 Descripción	<p>El derecho a la lactancia, que dura hasta los nueve meses de vida del niño/a, se podrá disfrutar mediante dos opciones, escogiendo una:</p> <p>a) El trabajador/a podrá optar por disfrutar del turno continuo al reducir la jornada laboral en</p>
--	--

	<p>una hora a elegir al comienzo o al final de la jornada. Esta opción se ofrece como beneficio social para la plantilla de Fundación ONCE, sin disminuir el salario.</p> <p>b) Si el trabajador/a optara por acumular la media hora de lactancia prevista en el convenio colectivo, podrá disfrutar de quince días laborales de permiso por lactancia.</p>
<p>SERVICIO MÉDICO</p>	
<p> Descripción</p>	<p>Posibilidad de consulta médica los lunes, martes y jueves de 16 a 19 horas. Dicha consulta está ubicada en el edificio de la sede de Fundación ONCE en la calle Sebastián Herrera.</p>
<p>SERVICIO DE FISIOTERAPEUTA</p>	
<p> Descripción</p>	<p>Posibilidad de atención con dos fisioterapeutas especializadas/os.</p> <p>La consulta de fisioterapia permanecerá abierta de lunes a jueves en horario de 14 a 19 horas.</p>
<p>SALA DE LACTANCIA</p>	
<p> Descripción</p>	<p>Brindar a las madres trabajadoras la posibilidad de conciliar la lactancia materna y las actividades laborales, ya que les otorga un ámbito confortable y con privacidad para que puedan realizar la extracción de leche materna.</p> <p>Las trabajadoras dispondrán de 2 pausas adicionales para la extracción de la leche de aproximadamente 15 minutos de duración. Estas pausas se consideran como tiempo trabajado.</p>

AREA DE DESCANSO

<p>i Descripción</p>	<p>Se ha habilitado un espacio para que los trabajadores/as, en su tiempo de comida puedan usarlo para su descanso, la sala dispone y varios sillones, luces de relajación, camillas para poder echarse o tumbarse, ambientado en la técnica Snuzen.</p> <p>Toda la plantilla que necesite utilizarlo en su tiempo libre de la jornada laboral, especialmente en los descansos del horario de comida.</p>
------------------------------------	---

AYUDAS PARA LA FORMACIÓN

<p>i Descripción</p>	<p>La Dirección de Fundación ONCE pone a disposición de su plantilla a través del plan de formación las siguientes acciones:</p> <p>Desarrollar el progreso profesional de todos/as aquellos/as empleados/as de Fundación ONCE, atendiendo a sus necesidades de formación más importantes en relación con la misión de su puesto de trabajo.</p> <p>Afianzar las sinergias generadas entre los equipos directivos de Fundación ONCE y sus equipos.</p> <p>Incrementar el conocimiento de la cultura institucional de ONCE y su Fundación en general en toda la plantilla, incidiendo en la sensibilización de los comités de dirección.</p>
------------------------------------	---

HORARIO FLEXIBLE

<p>i Descripción</p>	<p>Una vez solicitado por el trabajador/a su nuevo horario, este tendrá que ser validado por su responsable de acuerdo a las siguientes pautas:</p> <p>Mantener el servicio desde las 08:00 de la mañana a las 18:00 horas de lunes a jueves y de 8:00 a 15:00 horas el viernes.</p> <p>Entre las 08:00 y las 09:00 de la mañana y entre las 16:00 y las 18:00 horas, deberá estar operativo, al menos, el 30% de la plantilla de</p>
------------------------------------	---

	<p>cada Departamento o Dirección. Este criterio se adaptará de manera individualizada para aquellas situaciones en las que haya menos de tres personas en el equipo o personas en situación de jornada reducida, maternidad, lactancia, cuidado de familiares, etc.</p> <p>La elección del horario personal tendrá carácter permanente. No obstante podrá solicitarse, por el/la interesado/a o por el/la responsable de la unidad de trabajo a la que esté adscrito/a, modificar la asignación de horarios cuando las exigencias del trabajo lo hagan necesario. Igualmente podrá solicitarse la modificación horaria por el/la trabajador/a, alegando causa personal justificada y con el visto bueno de su responsable.</p>	
--	--	--

TELETRABAJO

 <p>Descripción</p>	<p>Fundación ONCE quiere apostar por medidas que mejoren la calidad en el empleo, y una de ellas es la inclusión de políticas de flexibilidad espacial, tanto para mejorar y regular el espacio del teletrabajo como una posibilidad más de incorporar una herramienta, que sirve por un lado para aumentar la conciliación de la vida familiar y personal de nuestros trabajadores.</p> <p>El teletrabajador/a realiza una parte de sus tareas fuera del entorno de trabajo como puede ser la oficina, en su casa. Este tipo de teletrabajo se le llama “por tiempo parcial” puesto que compagina las funciones en la oficina y en su domicilio. Firmando un anexo al contrato por parte del trabajador/a. La situación laboral es reversible a solicitud del trabajador/a.</p>
---	---

CÓCTEL DE NAVIDAD PARA TODA LA PLANTILLA

 Descripción	<p>Con motivo de las Fiestas Navideñas la organización ofrece un cóctel a toda la plantilla, se ofrece catering, brindis, regalos y baile, con el objetivo de confraternidad todos/as los/as trabajadores/as fuera del entorno laboral.</p>
--	---

FIESTA INFANTIL PARA HIJOS/AS DE LOS/AS EMPLEADOS/AS

 Descripción	<p>Con motivo de las Fiestas Navideñas la organización ofrece una fiesta infantil en el Circo Price, se ofrece espectáculo infantil con los reyes magos (directivos de la organización), con el objetivo de que los hijos/as de los trabajadores disfruten junto a sus padres de una tarde lúdica.</p>
--	--

CONCURSO INFANTIL PARA HIJOS/AS DE LOS EMPLEADOS/AS (NAVIDAD)

 Descripción	<p>Dentro de las actividades a favor de la familia, en concreto de los hijos/as de los empleados/as, se realiza un concurso infantil “pequeños artistas”, donde envían su creatividad a través de los dibujos.</p>
---	--

TORNEOS DEPORTIVOS

 Descripción	<p>Dentro de las actividades de ocio organizadas por la Dirección para la confraternización de la plantilla se realiza un torneo deportivo, tenis, pádel, futbol sala, mus, al finalizar dicho torneo se celebra un evento para la entrega de premios.</p>
--	--

GESTION DEL TIEMPO

Dentro de las acciones de conciliación se han puesto en marcha dos acciones relativas a la gestión del tiempo de trabajo;

- Decálogo para la facilitación de la racionalización de horarios, recordando la importancia de la optimización y la eficiencia del uso del tiempo de las reuniones para sacar el máximo partido a las mismas. Estos se han distribuido en las mesas de las salas de reuniones, con el objetivo de que sea un elemento presente que nos recuerde el uso adecuado del tiempo de trabajo, rentabilizándolo al máximo.

- Compromiso escrito de la Dirección de no mantener reuniones más tarde de las 18:30 horas. En esta línea, la Dirección establece la medida de no mantener reuniones más allá de las 18:30 horas, salvando la excepcionalidad que en determinados momentos pudiera surgir por las obligaciones del trabajo continuando con el objeto de racionalizar los horarios y facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

A continuación se muestra una imagen del Decálogo donde se explican las 11 recomendaciones para hacer las reuniones más eficientes.

Como ejemplo de las 11 medidas, cabe destacar una de ellas que dice que **“Convoca y programa la reunión si es necesaria en el momento más conveniente, preferiblemente por la mañana, evita las últimas horas de la tarde”**.

De esta manera, se detallan todas las medidas como recomendaciones para tener las reuniones eficientes para los equipos de trabajo de la organización.



Haz que tus reuniones sean Eficientes



1. **Convoca y programa la reunión** si es necesaria en el momento más conveniente, preferiblemente por la mañana, **evita las últimas horas** de la tarde.



2. **Ten en cuenta** en la convocatoria los horarios de las personas convocadas, madres y padres con reducción de jornada, teletrabajo, etc.



3. **Envía con antelación la convocatoria** a las personas imprescindibles. No más de diez personas.

4. **Asegura** que todos los participantes han preparado previamente la reunión (documentación y logística).



5. **Inicia y finaliza** la reunión a la hora prevista, **mantener el móvil en silencio** y **no salir de la reunión para atender la llamada** si no es urgente.



6. **Trata** solamente los temas propios de la reunión. **Orden del día claro y detallado.**

7. **Evita las reuniones** demasiado largas (**máximo 1 hora**).



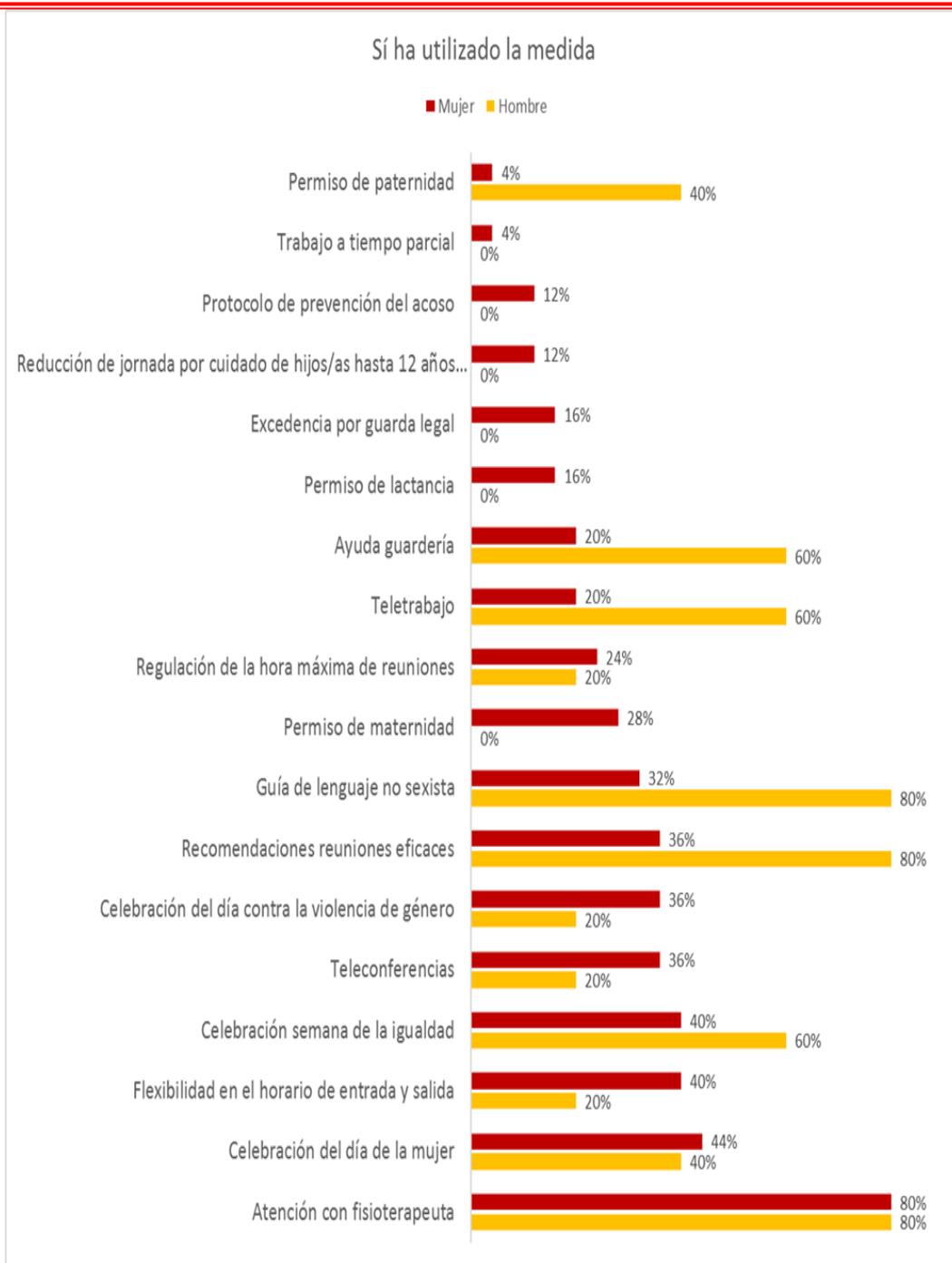
8. **Maximiza** la eficacia de la reunión, **evita juicios de opinión e interrupciones.**

9. **Practica la escucha activa**, el respeto y la asertividad.

10. **Antes de finalizar la reunión, establece** con claridad los **compromisos** adquiridos y **planes** de acción

11. **La última persona** que llega a la reunión **redacta el acta.**

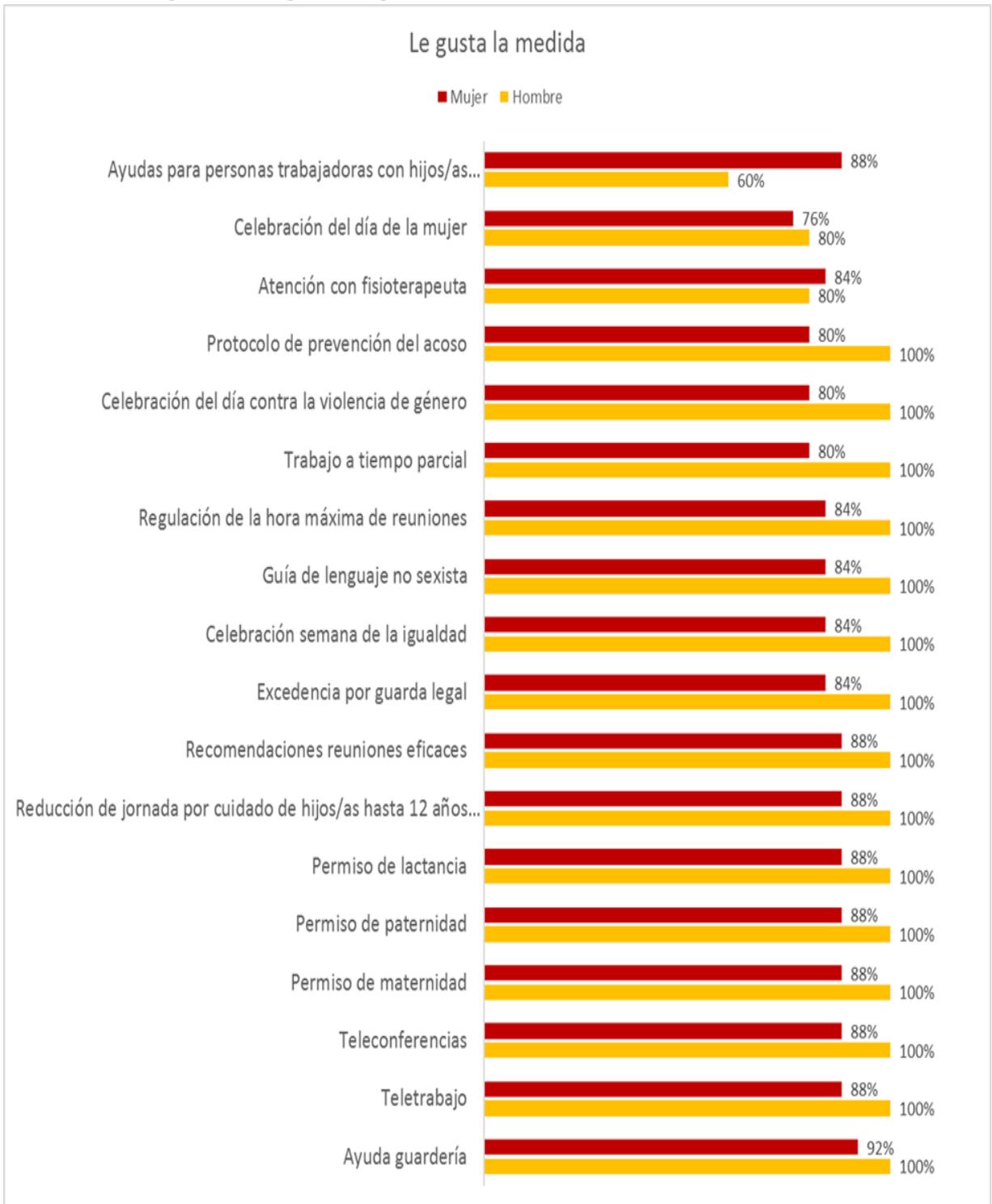
A continuación, se incluye la gráfica de utilización de las medidas de conciliación disponibles en Fundación ONCE.



De todas las medidas la que más ha valorado la plantilla y utilizado ha sido la de la atención del fisioterapeuta, tanto por hombres como por mujeres con un 80% de utilización.

Y la medida menos utilizada de la tabla es la de regulación de los horarios de reuniones, con 24% del total de las mujeres y 20% de los hombres.

La satisfacción con las medidas de conciliación implantadas es muy elevada tal como se recoge en la siguiente gráfica.



De este gráfico, la medida que más gusta es la ayuda para los/as hijos/as de la plantilla, con un 88% de mujeres y un 60% de hombres.

Y la medida que menos gusta es la de la conmemoración del día mujer con un 76% del total de las mujeres, y un 80% del total de hombres.

CONCLUSIONES Y SITUACIÓN EN MATERIA DE CONCILIACION PARA Fundación ONCE

Con objeto de conocer la percepción de los empleados/as en materia de conciliación, en el mes de octubre de 2015 se realizó un estudio de “la voz del empleado/a”. Se realizaron dos focus groups y 30 entrevistas al personal de Fundación ONCE.

El estudio ha puesto de manifiesto interesantes conclusiones con respecto a la percepción de las diferentes medidas de conciliación, así como de la cultura de empresa, que tienen las personas trabajadoras que desarrollan su labor en Fundación ONCE.

Existe una coincidencia clara en que se percibe una evolución positiva de los temas de igualdad y conciliación desde hace unos años a esta parte, pero se mantiene la distribución social histórica del reparto de tareas domésticas, donde las mujeres se ocupan de las tareas de cuidado de la familia.

En primer lugar, debemos remarcar que el nivel de satisfacción supera el 75% en la casi totalidad de las políticas de conciliación y las acciones de sensibilización que se realizan anualmente. Hombres y mujeres presentan diferentes percepciones, supuestamente ligadas a las expectativas y a los roles culturales que cada sexo ejerce en la vida profesional y en la sociedad.

Entre las medidas de **cumplimiento legal**, la atención con el fisioterapeuta, las teleconferencias y el teletrabajo son las más conocidas y utilizadas,

De las medidas que están relacionadas con **el momento vital de las personas**, los permisos son las medidas con mayor conocimiento y satisfacción, que van fluctuando en su utilización de acuerdo a la edad de la plantilla. En este caso Fundación ONCE tiene una plantilla con una edad media de 45 años, hecho que señala necesidades de conciliación ligadas a hijos/as de entre 7 y 18 años, y a padres mayores a los que se ha de cuidar. Es por ello que las medidas ligadas a la maternidad y paternidad son bien valoradas, pero con nivel de utilización relativamente bajo pues, por la edad de la plantilla, se está produciendo un cambio de necesidades.

Las **acciones y eventos de sensibilización** tienen un alto porcentaje de conocimiento y satisfacción (por encima del 70%), sin embargo, el porcentaje de

utilización cae, hasta rozar el 40%, debido a que algunas de estas actividades no son accesibles para toda la plantilla de Fundación ONCE y no todo el personal puede asistir.

Algunas medidas como las recomendaciones de reuniones eficaces o la regulación de los horarios de las mismas son poco conocidas por la plantilla debido a su reciente implantación. En otros casos, las medidas no se conocen porque la persona dice que no ha tenido la necesidad de utilizarlas.

La **igualdad de oportunidades** es una realidad en la organización y ha tenido un importante avance en los últimos años. La mayoría de las personas reconoce que se **facilita la conciliación** de la vida laboral y personal, se **respetan los horarios** y el **equipo directivo tiene una actitud impulsora y ejemplarizante**, pero cabe destacar que los hombres puntúan negativamente la planificación y la organización del responsable. Si bien es cierto que se reconoce que existe la preocupación por la conciliación.

Para concluir, quisiéramos destacar que la percepción de todas las personas participantes en los focus groups ha sido que se observa una evolución muy positiva en los temas relativos a la conciliación y la igualdad, aunque también hay un recorrido de mejora en las áreas de comunicación, cultura y en el uso de las nuevas tecnologías disponibles.

El futuro en la conciliación de Fundación ONCE pasa por mantener las medidas existentes, y trabajar las áreas de mejora detectadas en el estudio y continuar impulsando el Modelo EFR para favorecer el equilibrio de todas las personas.

En función de lo anterior, proponemos trabajar en las siguientes 4 líneas de acción:

Comunicación: **Objetivo:** Mejorar las comunicaciones a toda la plantilla, informando sobre las medidas disponibles.

Acción: Realizar una newsletter trimestral con información relevante sobre la gestión de personas.

Gestión del tiempo: **Objetivo:** **Optimizar la gestión del tiempo productivo de las personas**

Acción: Programa formativo en gestión del tiempo para personal y mandos.

Flexibilidad: **Objetivo:** Iniciar el camino hacia la flexibilidad real, orientada en el futuro a una mayor flexibilidad.

Acción: Definición y comunicación del concepto de flexibilidad para **Fundación ONCE**

Acción: Impulsar el teletrabajo para situaciones concretas (enfermedad, embarazo, reincorporación, necesidades de apoyo puntual a la familia, etc.) a través de la sensibilización del equipo directivo.

Responsabilidad Familiar:

Objetivo: Implantar medidas que ayuden a las personas trabajadoras a cuidar a sus mayores o dependientes: Servicio dado el momento vital en el que se encuentran.

Acción: Implantación de un servicio de orientación para personal con familiares mayores o dependientes.

5.8 *Comunicación e imagen empresarial*

LEY 3/2007

- La publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con esta Ley se considerará publicidad ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación general de publicidad y comunicación institucional. *Art. 41*
- Para la concesión de este distintivo se tendrá en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa. *Art. 52 punto 4*

DATOS DE ANÁLISIS

- Comprobar el uso de un lenguaje e imagen adecuada por Fundación ONCE en clave de igualdad tanto en sus comunicaciones internas como externas.

DIAGNÓSTICO

Respecto a la comunicación no sexista de Fundación ONCE, se cumple, utilizándose un lenguaje inclusivo y un decálogo de publicidad no sexista, que establece los

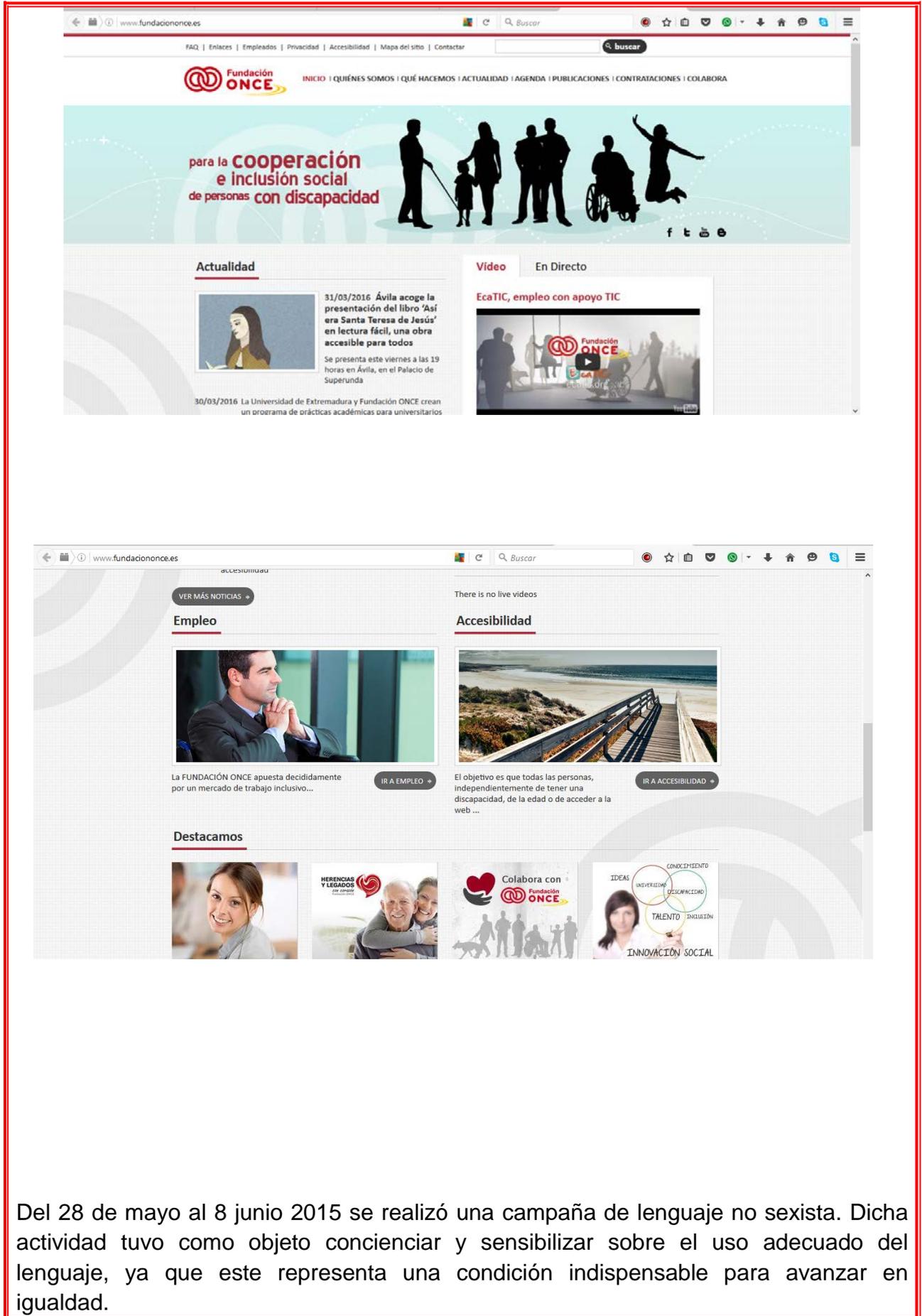
principios generales de actuación en este ámbito y que son de obligado cumplimiento para las personas que integran la organización.

Fundación ONCE considera que los canales descendentes, ascendentes e interdepartamentales de información y comunicación deben ser elementos clave generadores de colaboración, trabajo en equipo y participación.

A continuación, podemos observar una serie de ejemplos de comunicación interna realizada a toda la plantilla de la empresa, materializada en el portal del empleado, Hoop. En este punto, identificaremos tanto el uso del lenguaje inclusivo como el no inclusivo.



La portada del website de Fundación ONCE muestra a nivel de imagen su neutralidad al proyectar imágenes tanto de mujeres como de hombres, hecho que constata la presencia de ambos sexos en determinados departamentos de la empresa.



Del 28 de mayo al 8 junio 2015 se realizó una campaña de lenguaje no sexista. Dicha actividad tuvo como objeto concienciar y sensibilizar sobre el uso adecuado del lenguaje, ya que este representa una condición indispensable para avanzar en igualdad.

A lo largo de esta campaña se remitieron mensajes de sensibilización y se proporcionó a la plantilla, a través de los documentos: **Decálogo de uso del lenguaje no sexista** y la **Guía básica para el uso de un lenguaje no sexista**, fórmulas lingüísticas a fin de visibilizar a través del lenguaje a hombres y mujeres de igual manera.

COMUNICADOS CAMPAÑA USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA

COMUNICADO 1 DE JUNIO

CAMPAÑA USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA
Mujeres ocultas por el lenguaje



Lo que no se nombra no existe. Las mujeres constituyen más del cincuenta por ciento de la sociedad.

Esta mitad de la población no puede ser ignorada, ni nombrada como una parte del grupo masculino.

Mujeres ocultas por el lenguaje



La utilización de un lenguaje no-sexista es más que un asunto de corrección política.

El lenguaje influye poderosamente en las actitudes, el comportamiento y las percepciones.

SI EL LENGUAJE NO ME NOMBRA NO EXISTO, PERO MIENTRAS EXISTA VOY A LUCHAR PARA QUE EL LENGUAJE ME NOMBRE.

COMUNICADO 2 DE JUNIO

CAMPAÑA USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA
Mujeres ocultas por el lenguaje



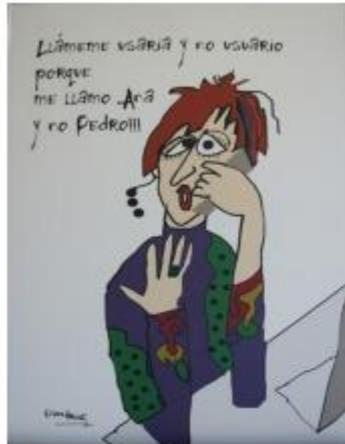
El uso abusivo del masculino genérico es un obstáculo a la igualdad real entre mujeres y hombres **porque oculta a las mujeres** y produce ambigüedad, ha de evitarse su utilización.

¡SALGAN TODOS AL RECREO!..... ¿Y NOSOTRAAS?

Hoy ponemos a vuestra disposición nuestro **Decálogo de uso de lenguaje no sexista**, al que podéis acceder pinchado **aquí**

COMUNICADO 3 DE JUNIO

CAMPAÑA USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA
Mujeres ocultas por el lenguaje



Siempre que sea posible, utiliza las denominaciones de cargos, profesiones y titulaciones en femenino.

La incorporación plena de la mujer al mundo del trabajo y a la vida pública debe ir acompañada de un uso adecuado de la lengua

**LLAMAME USUARIA Y NO USUARIO
PORQUE ME LLAMO ANA Y NO PEDRO.**

COMUNICADO 5 DE JUNIO

CAMPAÑA USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA
Mujeres ocultas por el lenguaje



Utilizar un lenguaje igualitario y no excluyente permite visibilizar a las mujeres, rompiendo con estereotipos y prejuicios sexistas; es necesario, nombrar correctamente a mujeres y hombres.

Hombres y mujeres son realidades diferentes y como tales deben ser nombradas

¡SOY UNA MUJER!.....NOMBRAME

Hoy ponemos a disposición nuestra **Guía básica de uso de lenguaje no sexista** a la que podéis acceder pinchado **aquí**

COMUNICADO 8 DE JUNIO

CAMPAÑA USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA

Es necesario que el lenguaje visualice a las mujeres de la organización y reconociendo su contribución a la consecución de los resultados y al éxito organizativo. También sería necesario proyectar una imagen neutra de la organización en el lenguaje utilizado en la documentación escrita, así como en la comunicación oral.

En los ejemplos mostrados se pone de manifiesto que **Fundación Once trabaja activamente por incorporar el lenguaje neutro y no androcéntrico** en su comunicación (equipo directivo, responsables, colaboradores/as, personas, todos/as, participantes, etc.), que **existe un criterio concreto y claramente establecido aplicable en todas las circunstancias, tal como se observa en el decálogo publicado.**

A continuación aparece una imagen en la que se relacionan las 10 razones por las que utilizar un lenguaje no sexista en la empresa.

- 
- DIEZ Razones**
por las que utilizar un Lenguaje no sexista en la Empresa
1. La Igualdad es un principio básico de nuestra Organización.
 2. El lenguaje es un medio que favorece la Igualdad.
 3. Hombres y Mujeres están igualmente representados en nuestra Empresa, del mismo modo el lenguaje debe adaptarse a nuestra realidad, nombrando en masculino y femenino.
 4. El uso del lenguaje de forma sexista discrimina a la mujer, lo que no se nombra no existe.
 5. El uso del lenguaje de forma sexista minusvalora las capacidades de la mujer estereotipándola a determinados puestos y posiciones subordinadas.
 6. Utilizar un lenguaje adaptado al sexo de nuestro interlocutor/a favorece nuestras relaciones internas y externas, evitando situaciones ambiguas.
 7. Utilizar las estrategias que posee nuestra lengua haciendo uso del lenguaje de forma no sexista nos permite ser una Empresa actual y sensibilizada con los cambios que demanda nuestra sociedad.
 8. Una comunicación en igualdad representa un elemento diferenciador que aporta un valor añadido a nuestra Empresa.
 9. Un uso adecuado del lenguaje favorece nuestra imagen al exterior, nuestros comunicados deben mostrarse libres de discriminación por razón de sexo.
 10. Representa una buena práctica empresarial que favorece a nuestra Organización y a la sociedad en general.

Tenemos que tener en cuenta que **el uso androcéntrico del lenguaje invisibiliza la presencia de mujeres** en la empresa y no contribuye a su reconocimiento y, por tanto, a su bienestar. La invisibilización de las mujeres a través del lenguaje tiene efectos aún más discriminatorios cuando se da en procesos de reclutamiento y selección de personal, Fundación ONCE incorpora el concepto de la igualdad de oportunidades en todas sus ofertas de empleo.

CONCLUSIONES Y SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD PARA Fundación ONCE

Fundación ONCE vela por la neutralidad del lenguaje que se utiliza en la comunicación corporativa en todos los ámbitos, tanto a nivel interno como externo. Periódicamente se realizan campañas de sensibilización

Fundación ONCE actualiza periódicamente su manual del lenguaje no sexista con la finalidad de unificar los criterios comunicativos y de facilitar la tarea de incorporar fórmulas comunicativas con perspectiva de género.

LENGUAJE NO ADECUADO	ADECUADO
La plantilla de trabajadores y trabajadoras.	La plantilla de trabajadoras y trabajadores.
Los limpiadores y limpiadoras de la empresa.	Las limpiadoras y limpiadores de la empresa.

LENGUAJE NO ADECUADO	ADECUADO
Los abogados.	Mujeres y hombres (o hombres y mujeres) estudiantes, desempleados, jubilados, etc.
Los directivos y sus esposas han llegado.	Mujeres y hombres (o hombres y mujeres) estudiantes, desempleados, jubilados, etc.

El futuro de la comunicación en Fundación ONCE está ligado al proyecto **Embajadores del Conocimiento (0011-Licencia para Innovar)** que recoge iniciativas ligadas a la mejora de la comunicación descendente y ascendente, así como a la implantación de nuevas herramientas comunicativas.

En las comunicaciones externas, Fundación ONCE tiene un uso adecuado del lenguaje, en la documentación a través de prácticas habituales que se han incorporado al ADN de la Organización, usando palabras de carácter neutro e incorporando terminología inclusiva en los documentos que hablan sobre

Discapacidad, Diversidad e Igualdad de Oportunidades.

Desde el departamento de Comunicación se utiliza el Libro de Estilo realizado por la agencia de comunicación Servimedia, y que es un referente para cualquier medio de comunicación en el uso del lenguaje de la Discapacidad.

Dicho manual está disponible para el público en general en la web de Servimedia:

<http://www.servimedia.es/LibroEstilo.pdf>

5.9 Condiciones de trabajo: riesgos laborales y salud laboral

LEY 3/2007

- El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizara, en los términos previstos en la **normativa aplicable**, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. *Art.5*
- La consideración, dentro de la protección, **promoción y mejora de la salud laboral**, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. *Art. 27 punto 3 apartado c*
- La Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, expone en su disposición duodécima las siguientes **modificaciones relativas a la Ley P.R.L. 31/1995** (*párrafo primero del apartado 2 y el apartado 4 del ART. 26*):

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la **trabajadora embarazada** o del feto esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgo a estos efectos”

Lo dispuesto en el párrafo anterior ,también será de aplicación durante el **periodo de lactancia natural**, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo. Podrá así mismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1 del Estatuto de los trabajadores, si se dan las circunstancias prevista en el número tres de este artículo. *Disposición adicional duodécima (Modificación del párrafo primero del apartado 4)*

DATOS DE ANÁLISIS

- Observar si se valoran las posibles enfermedades de las colaboradoras y las condiciones que pueden requerir las mismas en situación de embarazo con riesgo.
- Comprobar si se dispone de un procedimiento de protección a la maternidad, embarazo o lactancia.
- Analizar si se garantiza la seguridad y salud de los/de los trabajadores/as en todos los aspectos relacionados con su trabajo. Especialmente la protección de trabajadores más sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial (Ley de P.R.L. 31/95)
- Conocer si se considera, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Ley de Igualdad 3/2007)

DIAGNÓSTICO

En cuanto a la prevención de riesgos laborales, Fundación ONCE realiza las correspondientes auditorías legales del Sistema de Gestión de Prevención de RIESGOS Laborales conforme a las exigencias establecidas por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el Reglamento de los Servicios de Prevención y la normativa específica vigente.

Para las nuevas incorporaciones se les entrega un Manual de Acogida en el que se incluyen las recomendaciones de las pautas de Prevención de Riesgos Laborales, así como la explicación de los aspectos a tener en cuenta en caso de emergencia y

prevención de accidentes laborales.

En este punto, es importante que en el Plan de PRL se aplique **la perspectiva de género**. Es importante recordar que la diferencia entre hombres y mujeres, debido a sus diferentes predisposiciones a padecer trastornos musculo- esquelético que surgen a largo plazo y de etiología múltiple (factores laborales + factores extra laboral). Además, otros factores vinculados a la organización social, como la doble jornada femenina (que reduce el tiempo de recuperación de las mujeres y favorece la acumulación de fatiga), así como algunos específicos de la biología femenina (cambios hormonales asociados a la menstruación, embarazo, lactancia) más los roles de género socialmente asignados que potencian o reducen el riesgo de ciertas dolencias de tipo psicológico hacen **necesaria una planificación de la prevención de riesgos con perspectiva de género, ya que la supuesta neutralidad de la prevención de riesgos laborales con frecuencia esconde un patrón masculino tomado como referencia a prototipo universal.**

Dentro de esta planificación de la salud con visión de género, Fundación ONCE dispone de una política de adaptación de puesto de trabajo para mujeres embarazadas.

Periódicamente se envían consejos de salud a toda la plantilla a través del Hoop, el canal de comunicación interno.

Para la protección de mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género se ha desarrollado un protocolo interno de prevención y cuidado de las empleadas en dicha situación.

CONCLUSIONES Y SITUACIÓN EN MATERIA DE PRL PARA Fundación ONCE

Fundación ONCE cumple con todas las auditorías legales exigidas por la legislación vigente, tiene medidas de adaptación de puestos para mujeres embarazadas y cuenta con un protocolo de protección a la víctima de violencia de género.

En el futuro próximo Fundación ONCE estudia trabajar en planes para mejorar la salud de las mujeres, especialmente teniendo en cuenta que la media de edad va subiendo. Por ello se propondrá que, desde el área de prevención, el desarrollo de programas que favorezcan el bienestar.

5.10 Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

LEY 3/2007

- Las Empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores/as, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. *Art. 48 punto 1*

DATOS DE ANÁLISIS

- Comprobar la existencia de algún Comité o Comisión responsable de actuar frente a las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo y la existencia de algún protocolo de actuación y de comunicación para presentar denuncias de este tipo garantizando la protección a la víctima, así como su derecho a la intimidad y privacidad.
- Valorar si existen medios de sensibilización de la plantilla para evitar conductas de acoso sexual o por razón de sexo
- Estudiar si existen casos de acoso o de discriminación directa.

DIAGNÓSTICO

Fundación ONCE dispone de un protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual desde el año 2009. Se han realizado campañas de divulgación y un tríptico para difundir el contenido del protocolo en el colectivo de personas con discapacidad mental.

Hasta la fecha Fundación ONCE no ha tenido ningún caso de acoso laboral declarado, ni ha recibido ninguna denuncia.

CONCLUSIONES Y SITUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO PARA Fundación ONCE

En la empresa para erradicar este tipo de actitudes sexistas existe un **protocolo de prevención del acoso**. Fundación ONCE declara firme voluntad de conseguir un entorno de trabajo productivo seguro y respetuoso para todas las personas que lo conforman. Así, todas las mujeres y hombres de la empresa tienen el derecho que se respete su dignidad como personas y tienen la obligación de tratar a las personas con respeto.

El protocolo define y articula vías internas de actuación ante una situación de acoso:

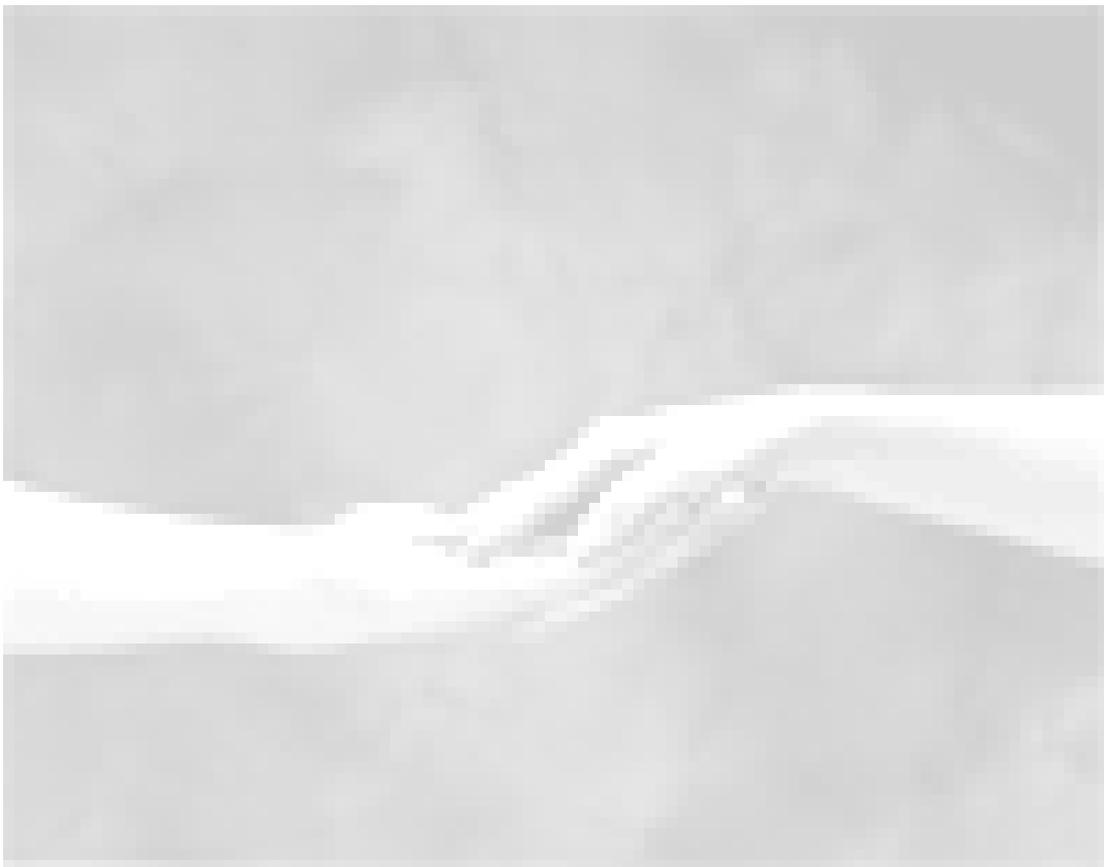
- Resolución entre las partes implicadas
- Pedir asistencia al Comité de Igualdad.
- Formular una queja y/o presentar una denuncia interna, solicitando que se inicie un proceso de investigación y, si es el caso, se sancione la conducta.

El protocolo contra el acoso sexual, por razón de sexo y moral es una herramienta de carácter eminentemente práctica, que pretende prevenir este tipo de conductas y dar pautas de actuación en caso de que se den en la empresa.

En Fundación ONCE se realizan periódicamente campañas de información y sensibilización sobre el uso del protocolo de prevención del acoso para toda la plantilla. Y la prevención de las situaciones de acoso se completa con la creación de una Comisión Anti acoso encargada de velar por la correcta resolución de las posibles situaciones y/o denuncias que haya en la organización.

El día 11 de marzo de 2016 se creó la comisión anti acoso de Fundación ONCE. Compuesta de cuatro miembros, dos hombres y dos mujeres.

Fundación ONCE



**“Rentabilidad
económica y social”**

6. PLAN DE IGUALDAD

El objetivo del PLAN EMPRESARIAL DE IGUALDAD es integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y eliminar la discriminación por sexo.

La elaboración del Plan Empresarial de Igualdad tiene dos finalidades:

- Definir acciones correctoras de los desequilibrios detectados
- Especificar medidas que garanticen que todos los procesos de Fundación ONCE se realicen de acuerdo al principio de la igualdad de trato, oportunidades y no discriminación.

6.1 Resultado del diagnóstico

A continuación, se recogen, de forma resumida, las principales conclusiones contenidas en el diagnóstico para cada una de las áreas analizadas en este documento:

- **Ficha Conclusiones del Diagnóstico** (en esta esta ficha se recogen todas las anotaciones recogidas en los apartados de cada área de análisis del Diagnóstico y correspondientes al apartado CONCLUSIONES Y SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD)

ÁREA DE ANÁLISIS	CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO
Política y Cultura Fundación ONCE	La Fundación ONCE tiene como objetivo primordial la mejora de las condiciones de vida de las personas con discapacidad, y el fomento de su autonomía personal,

fundamentalmente mediante la formación y el empleo, a través de diferentes programas. Por tanto, trabaja históricamente por la igualdad, la diversidad y el desarrollo de las personas con discapacidad. Por supuesto que la igualdad de género forma en igual medida parte de su cultura institucional.

Formalmente, es desde el año 2009 con la consecución del certificado de Empresa Familiarmente Responsable (Efr) cuando Fundación Once hace explícito el compromiso de la Alta Dirección, que se hace extensivo a 2010 con el primer plan de igualdad formalizado.

En el año 2010, realiza su primer Plan de Igualdad, junto con Fundosa Grupo.

En el año 2013 Fundación ONCE obtuvo el DIE, como reconocimiento a su trabajo en la sistematización y gestión de la igualdad en la organización y realizó la renovación del Plan de Igualdad.

En el ejercicio 2015 ha procedido a constituir el nuevo Comité de Igualdad, responsable de impulsar y de velar por la igualdad de oportunidades en la organización. Este comité se encarga de coordinar el diseño, la implementación y la evaluación de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres, y supervisar la puesta en funcionamiento de proyectos para la integración de la perspectiva de género en la empresa.

En el primer trimestre de 2016 ha establecido un órgano interno de actuación en las reclamaciones por motivos de acoso con el fin de conseguir un entorno laboral donde se respete la diversidad y dignidad de las personas y se asegure una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Se constituye así el Comité Antiacoso ya que, dentro de la normativa laboral vigente, se establece como un derecho básico el respeto de la intimidad y a la consideración debida a la dignidad del trabajador/a, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

<p>Responsabilidad Social Empresarial</p>	<p>La Responsabilidad Social de Fundación Once reconoce la igualdad y la refleja en diversos documentos y actuaciones de carácter externo.</p> <p>Fundación ONCE por sus características estructurales realiza anualmente importantes acciones de sensibilización en el ámbito de la igualdad de oportunidades hacia la sociedad, recogidas en su plan de RSC.</p> <p>A nivel interno, también se han puesto en marcha 5 programas que abren importantes líneas de acción en la responsabilidad social interna, orientadas a desarrollar a las personas trabajadoras.</p> <p>Fundación ONCE continuará desarrollando todas las acciones de RSC iniciadas porque está en sus fundamentos transmitir a la sociedad los valores de la igualdad.</p>
<p>Representatividad de Género</p>	<p>La representación de mujeres y hombres en la plantilla de Fundación ONCE se encuentra polarizada hacia una mayor representación femenina, con un 65% frente al 35% de hombres.</p> <p>Esta distribución de la plantilla, desequilibrada por sexos a favor de las mujeres muestra, por el sector en el que se encuadra la Fundación ONCE, la existencia de una mayor demanda de perfiles humanistas, los cuales son ocupados por mujeres tanto en el entorno empresarial como educativo y universitario, fiel reflejo de la situación general de la sociedad como queda puesto de manifiesto en los diferentes informes elaborados por el Instituto de la Mujer. Responde, por tanto, esta representatividad de género en Fundación ONCE a una realidad social y del mercado laboral español.</p> <p>Tal como recoge la ley 3/2007, se recomienda que haya un porcentaje igual al 40% del sexo menos representado para alcanzar el equilibrio. Fundación ONCE está muy cerca de alcanzar dicho equilibrio en cuanto a los valores</p>

	<p>totales de plantilla, ya que sólo no cumple este requisito en la categoría de “otros puestos” , tales como ordenanzas, conductores...puestos ocupados tradicionalmente por hombres.</p>
<p>Selección, Contratación, Desvinculación Clasif. Profesional y rotación</p>	<p>Fundación ONCE dispone de los procesos objetivos de recursos humanos: selección y clasificación profesional garantistas de los principios de igualdad de oportunidades en la organización.</p>
<p>Formación, Planes de Desarrollo y Promoción</p>	<p>Respecto a las políticas formativas y la ejecución de las mismas en el día a día de la organización no se observa ninguna discriminación por motivo de género. Las acciones formativas son diseñadas y aplicadas en función de las necesidades detectadas independientemente de si es hombre o mujer la persona que ocupa el puesto de trabajo.</p> <p>La flexibilidad del modelo formativo de Fundación ONCE favorece la conciliación e incentiva la igualdad de oportunidades de género.</p> <p>Por otra parte, existen acciones específicas y sistemáticas para potenciar el acceso, el desarrollo y la promoción de la mujer a puestos de responsabilidad,</p> <p>Finalmente, respecto a la promoción igualmente se realiza en función de méritos, siendo independiente del género.</p>
<p>Política y estructura salarial</p>	<p>En el año 2015 se realizó un estudio de brecha salarial, con la herramienta homologada del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, donde se analizaron las retribuciones de todo el personal.</p> <p>Tras la realización del presente estudio, estimamos que la brecha de género, en Fundación ONCE no muestra diferencias significativas entre los salarios de hombres y mujeres.</p> <p>Las propias características de la Fundación influyen de forma positiva en las condiciones laborales de nuestros/as trabajadores/as, entre las que se encuentra las condiciones salariales y de contratación.</p>

	<p>La diferencia global de retribución entre hombres y mujeres es del 2% a favor de los hombres, y centrada en el personal experto y personal directivo de sexo masculino, obedece fundamentalmente a la variable antigüedad de estos puestos, ocupados por directivos varones por razones históricas.</p> <p>Dicha cifra es poco significativa y está muy lejos de la brecha salarial media en Europa (un 16,4%), o de la de España (un 17,8%) que, algunas fuentes ascienden a un 24% para 2012.</p> <p>Por tanto, constatamos que existe un principio de igualdad retributiva en Fundación ONCE a través de sus políticas implantadas en materia de retribución fija y/o retribución variable.</p>
Conciliación de la vida personal, laboral y familiar	<p>La organización es consciente de la necesidad de potenciar y facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación por parte de los trabajadores/as, no sólo porque actuar de modo contrario puede generar responsabilidades legales al incurrir en conductas discriminatorias, sino por la firme convicción de que una óptima conciliación del trabajo con la vida personal y familiar redundará en la optimización de los recursos y el rendimiento de las personas y, por ende, del desarrollo de nuestro proyecto empresarial.</p> <p>Fundación ONCE no tolera acciones, conductas o situaciones producidas en el seno de sus relaciones laborales que impliquen un menoscabo o limitación al efectivo ejercicio y pleno disfrute de los derechos antes aludidos.</p> <p>Además, Fundación ONCE velará por la equiparación de derechos y la igualdad de trato entre el colectivo de trabajadores/as que disfrutan algún derecho de conciliación (actualmente, mayoritariamente las mujeres de la plantilla) respecto del colectivo que lo hace en un porcentaje reducido (el hombre) con el fin de que las responsabilidades familiares no menoscaben y ralenticen el desarrollo laboral y profesional de un trabajador/a.</p>

	<p>Esta realidad nos tiene que reafirmar en la necesidad de que las medidas de conciliación de la vida personal y laboral vayan encaminadas tanto a hombres como a mujeres para favorecer la corresponsabilidad de los sexos en el ámbito doméstico.</p> <p>En relación a las cargas familiares, la empresa dispone anualmente de un registro desagregado por sexo que recoge las cargas familiares de su personal.</p> <p>Fundación ONCE obtuvo en el año 2009 la certificación en el Modelo EFR en toda la organización como reconocimiento a su trabajo en el ámbito de la conciliación. Certificado que ha sido renovado cada tres años. El intenso trabajo en el ámbito de la certificación Efr muestra la clara apuesta de la organización por el bienestar de las personas trabajadoras.</p>
<p>Comunicación e Imagen Empresarial</p>	<p>Respecto a la comunicación no sexista de Fundación ONCE, se cumple en una manual de lenguaje inclusivo y en un decálogo de publicidad no sexista, que establece los principios generales de actuación en este ámbito y que son de obligado cumplimiento para las personas que integran la organización.</p> <p>Fundación ONCE considera que los canales descendentes, ascendentes e interdepartamentales de información y comunicación deben ser elementos clave generadores de colaboración, trabajo en equipo y participación.</p>
<p>Condiciones de Trabajo P.R.L. y Salud Laboral</p>	<p>En cuanto a la prevención de riesgos laborales, Fundación ONCE realiza las correspondientes auditorías legales del Sistema de Gestión de Prevención de RIESGOS Laborales conforme a las exigencias establecidas por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el Reglamento de los Servicios de Prevención y la normativa específica vigente.</p> <p>Para las nuevas incorporaciones se les entrega un Manual de Acogida en el que se incluyen las recomendaciones de las pautas de Prevención de Riesgos Laborales, así como la explicación de los aspectos a tener en cuenta en caso</p>

	<p>de emergencia y prevención de accidentes laborales.</p> <p>En este punto, es importante que en el Plan de PRL se aplique la perspectiva de género. Es importante recordar que la diferencia entre hombres y mujeres, debido a sus diferentes predisposiciones a padecer trastornos musculoesquelético que surgen a largo plazo y de etiología múltiple (factores laborales + factores extra laboral). Además, otros factores vinculados a la organización social, como la doble jornada femenina (que reduce el tiempo de recuperación de las mujeres y favorece la acumulación de fatiga), así como algunos específicos de la biología femenina (cambios hormonales asociados a la menstruación, embarazo, lactancia) más los roles de género socialmente asignados que potencian o reducen el riesgo de ciertas dolencias de tipo psicológico hacen necesaria <u>una planificación de la prevención de riesgos con perspectiva de género</u>, ya que la supuesta neutralidad de la prevención de riesgos laborales con frecuencia esconde un patrón masculino tomado como referencia a prototipo universal.</p> <p>Dentro de esta planificación de la salud con visión de género, Fundación ONCE dispone de una política de adaptación de puesto de trabajo para mujeres embarazadas.</p> <p>Periódicamente se envían consejos de salud a toda la plantilla a través del Hoop, el canal de comunicación interno.</p> <p>Para la protección de mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género se ha desarrollado un protocolo interno de prevención y cuidado de las empleadas en dicha situación.</p>
<p>Prevención del acoso laboral/sexual y por razón de sexo</p>	<p>Fundación ONCE dispone de un protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual desde el año 2009. Se han realizado campañas de divulgación y un tríptico para difundir el contenido del protocolo en el colectivo de personas con discapacidad mental.</p> <p>Hasta la fecha Fundación ONCE no ha tenido ningún caso de acoso laboral declarado, ni ha recibido ninguna denuncia.</p>

A continuación, para cada una de las áreas analizadas se reflejará de forma gráfica, en relación a las conclusiones obtenidas a través del Diagnóstico, como se encuentra la Empresa en materia de igualdad y en qué grado cumple con la normativa legal, mediante la siguiente ficha:

- Ficha Grafica Conclusiones Diagnóstico y grado de cumplimientos LO 3/2007

Y atendiendo a los valores establecidos en la siguiente tabla:

 Semáforo verde	 Semáforo naranja	 Semáforo rojo
La Empresa cumple adecuadamente con los aspectos incluidos en la LO 3/2007	La Empresa debe mejorar en el cumplimiento de los aspectos incluidos en la LO 3/2007	La Empresa no cumple de forma adecuada con los aspectos incluidos en la LO 3/2007

En base a las conclusiones obtenidas para el Diagnóstico y el grado de cumplimiento quedan establecidos así mismo los objetivos del Plan y acciones que deberán aplicarse.

ÁREA DE ANÁLISIS	CONCLUSIONES (<i>Ejemplo</i>)		
	ADECUADO	DEBEMOS MEJORAR	NO ADECUADO
	 Semáforo verde	 Semáforo naranja	 Semáforo rojo
Política y cultura Fundación ONCE			
Responsabilidad social empresarial			

Representatividad de género			
Selección, contratación, desvinculación, clasificación profesional y absentismo			
Formación -planes de desarrollo- promoción			
Política salarial y estructura			
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral			
Comunicación e imagen empresarial			
Condiciones de trabajo: prevención de riesgos y salud laboral			
Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo			

6.2. Objetivos

En relación a las conclusiones obtenidas en el Diagnóstico para cada una de las áreas analizadas se recogen los siguientes objetivos de forma que, por un lado, se dé cumplimiento con la LO 3/2007 y por otro, se valoren actuaciones de buenas prácticas.

- Ficha objetivos Plan de Igualdad

PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVO GENERAL

Incorporar la igualdad de oportunidades como principio vertebrador de la Fundación

ONCE.
Impulsar las acciones de sensibilización en los valores de la igualdad real hacia la sociedad.
Gestionar la diversidad de personas de Fundación ONCE para que éstas puedan desarrollarse al máximo de sus capacidades en igualdad de oportunidades

(*) Código	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
51	Transmitir a la sociedad los valores culturales, sociales y éticos de la igualdad de oportunidades, en concreto, de las personas con discapacidad.
52	Impulsar programas y actividades orientadas al desarrollo y promoción de la mujer, con especial hincapié en las mujeres con discapacidad.
53	Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales
54	Continuar fomentando, de forma directa dentro los procedimientos de selección y contratación, la igualdad de género.
55	Continuar impulsando la formación en habilidades y empoderamiento para las mujeres.
57	Impulsar el uso de las herramientas tecnológicas para dotar de mayor flexibilidad y así para mejorar la conciliación de la vida laboral y personal.
58	Dotar a la comunicación interna y externa de Fundación ONCE (anuncios, campañas) de valores de igualdad en los mensajes
59	Promover campañas de salud orientadas a las necesidades de la plantilla
510	Continuar en la divulgación de la prevención del acoso laboral en todas sus formas.

(*) Código Objetivo: este código hace referencia al número de área analizada en el Diagnóstico del Plan de Igualdad atendiendo a la clasificación trasladada a continuación. En el caso de establecer varias acciones/medidas para una misma área se incorporara a continuación de este código, una letra en orden alfabético para cada una de los objetivos correspondientes a la misma área.

51	Política y Cultura
52	Responsabilidad Social
53	Representatividad de Género
54	Selección y contratación
55	Formación y Promoción
56	Política y Estructura Salarial
57	Conciliación de la vida personal, familiar

	y laboral
58	Comunicación interna y externa
59	Condiciones de trabajo: Riesgos laborales y Salud Laboral
510	Prevención de acoso laboral/sexual y del acoso por razón de sexo

6.3 Acciones

Una vez identificados los objetivos generales y específicos para cada área de análisis, resultado de los datos obtenidos en el Diagnóstico, se recogen las acciones a implantar con el fin de corregir las no adecuaciones en el cumplimiento de la LO 3/2007 o de mejorar la situación en materia de igualdad para Fundación ONCE. Se distinguen dos tipos de acciones:

- **Acciones de mejora (AM)**

Estas acciones responden a las no adecuaciones detectadas en las áreas analizadas y por tanto deben ser aplicadas con el objeto de mejorar o cumplir con la establecido en la LO 3/2007.

Por su carácter deben ser establecidas y contempladas de forma obligatoria, de acuerdo con los objetivos definidos para la consecución del Plan de Igualdad.

- **Acciones favorecer la igualdad (AFI)**

Estas acciones responden a nuestro compromiso con la igualdad como valor fundamental y por tanto implican acciones específicas con el fin de avanzar en materia de igualdad de trato, oportunidades y no discriminación en Fundación ONCE.

Por su carácter debe ser valorada su especificación e inclusión en el Plan de Igualdad aunque su carácter es el de establecer acciones para favorecer la igualdad y puesta en marcha de buenas prácticas y por tanto deben ser contempladas siempre y cuando el resultado del Diagnóstico sea lo suficientemente favorecedor que nos permita avanzar en materia de igualdad más allá del cumplimiento de la normativa vigente.

Dichas acciones se recogen de **manera individualizada** mediante el impreso **Ficha relación de Acciones Plan de Igualdad** (a continuación) donde se registra el tipo de acción de que se trata: AM o AFI, nº de acción por orden correlativo y **objetivo/s específico** a los que dicha acción está referida estableciendo posteriormente para cada una de ellas una ficha individualizada.

RELACIÓN DE ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD			
TIPO	Nº ACCIÓN	OBJETIVO/S	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

AFI	01	51 (A)	Colaboración estrecha con las asociaciones de mujeres y otras entidades que representan a la mujer con discapacidad (Fundación CERMI MUJERES)
AFI	02	51(B)	Creación y seguimiento de la Comisión de Igualdad en Fundación ONCE, con el fin de realizar, entre otras funciones la del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
AFI	03	54	Recomendación de contratación, a igualdad de perfil profesional, de la persona del sexo menos representado en el área o departamento.
AFI	04	55	Formación en habilidades
AFI	05	57 (A)	Difundir el catálogo de las medidas de conciliación existentes, haciéndolas llegar a toda la plantilla de trabajadores/as.
AFI	06	57(B)	Difundir el uso de las teleconferencias y las videoconferencias
AFI	07	57 (C)	Adecuar los criterios de adhesión al teletrabajo
AFI	08	57 (D)	Programa formativo en gestión del tiempo para personal y mandos
AFI	9	57 (E)	Coaching de tiempo y conciliación (sesiones individuales, mensuales para personas que necesitan ayuda para organizar su tiempo laboral y de vida.).
AFI	10	57 (F)	Mantenimiento del concepto de flexibilidad para Fundación ONCE
AFI	11	58 (A)	Establecer como nuevos canales de comunicación: el Portal de Empleado y la red social interna "HOOP", para informar y actualizar de las medidas y acciones llevadas a cabo en materia de Igualdad de la Empresa
AFI	12	58 (B)	Incluir en la documentación más relevante los conceptos relativos a la igualdad de oportunidades y no discriminación.
AFI	13	58 (C)	Realizar una newsletter trimestral con información relevante sobre la gestión de personas.
AFI	14	53	Determinar dentro de los procedimientos internos el uso de un lenguaje neutro para la Organización.
AFI	15	59 (A)	Realización de charlas/talleres de sensibilización

			en hábitos saludables y envejecimiento activo para la discapacidad.
AFI	16	59 (B)	Implantación de un servicio de orientación para personal con familiares mayores o dependientes.
AFI	17	510	Campaña de sensibilización para la prevención del acoso

Para cada una de estas acciones queda determinado un plan de trabajo individualizado que se traslada a continuación y definido a través del siguiente impreso establecido para este fin, lo que permitirá el seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y por tanto del conjunto del Plan de Igualdad:

- Ficha de Seguimiento individualizada por cada una de las acciones:

ACCIÓN PLAN DE IGUALDAD					
TIPO DE ACCIÓN		AFI		CÓDIGO	
				01	
PRIORIDAD (1)	2	TIPO DE MEDIDA (2)	MFI	COSTE (3)	C0
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN					
Colaboración estrecha con las asociaciones de mujeres y otras entidades que representan a la mujer con discapacidad (Fundación CERMI MUJERES)					
OBJETIVO/S DEL PLAN AL/ A LOS QUE SE DIRIGE					
Transmitir a la sociedad los valores culturales, sociales y éticos de la igualdad de oportunidades, en concreto, de las personas con discapacidad. (51 A)					
ÁREA/S DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE					
Política y Cultura					
RECURSOS PREVISTOS			Internos		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN			Secretaria General		
FECHA INICIO		01/01/2019		FECHA FIN	
				31/12/2019	
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			ANUAL		
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			Secretaria General		
OBSERVACIONES					

ACCIÓN PLAN DE IGUALDAD			

TIPO DE ACCIÓN		AFI		CÓDIGO	02
PRIORIDAD (1)	2	TIPO DE MEDIDA (2)	MFI	COSTE (3)	C0
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN					
Creación y seguimiento de la Comisión de Igualdad en Fundación ONCE, con el fin de realizar, entre otras funciones la del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.					
OBJETIVO/S DEL PLAN AL/ A LOS QUE SE DIRIGE					
Transmitir a la sociedad los valores culturales, sociales y éticos de la igualdad de oportunidades, en concreto, de las personas con discapacidad. (51 A)					
ÁREA/S DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE					
Política y Cultura					
RECURSOS PREVISTOS			Internos		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN			Dirección de Recursos Humanos		
FECHA INICIO		01/01/2017	FECHA FIN		31/12/2019
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			ANUAL		
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			Departamento de Diversidad y Políticas Sociales		
OBSERVACIONES					

ACCIÓN PLAN DE IGUALDAD					
TIPO DE ACCIÓN		AFI		CÓDIGO	03
PRIORIDAD (1)	2	TIPO DE MEDIDA (2)	MFI	COSTE (3)	C0
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN					
Recomendación de contratación, a igualdad de perfil profesional, de la persona del sexo menos representado en el área o departamento.					
OBJETIVO/S DEL PLAN AL/ A LOS QUE SE DIRIGE					
Continuar fomentando, de forma directa dentro los procedimientos de selección y contratación, la igualdad de género. 54					
ÁREA/S DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE					
Selección y contratación					
RECURSOS PREVISTOS			Internos		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN			Dirección de Recursos Humanos		
FECHA INICIO		01/09/2016	FECHA FIN		31/12/2019
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			ANUAL		

RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN	Departamento de Diversidad y Políticas Sociales
OBSERVACIONES	

ACCIÓN PLAN DE IGUALDAD					
TIPO DE ACCIÓN		AFI		CÓDIGO	04
PRIORIDAD (1)	2	TIPO DE MEDIDA (2)	MFI	COSTE (3)	B
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN					
Formación en habilidades					
OBJETIVO/S DEL PLAN AL/ A LOS QUE SE DIRIGE					
Continuar impulsando la formación en habilidades y empoderamiento para las mujeres. 55					
ÁREA/S DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE					
Formación y Promoción					
RECURSOS PREVISTOS			Externos		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN			Dirección de Recursos Humanos (Formación)		
FECHA INICIO		01/01/2017		FECHA FIN	
				31/12/2019	
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			ANUAL		
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			Departamento de Diversidad y Políticas Sociales		
OBSERVACIONES					

ACCIÓN PLAN DE IGUALDAD					
TIPO DE ACCIÓN		AFI		CÓDIGO	05
PRIORIDAD (1)	2	TIPO DE MEDIDA (2)	MFI	COSTE (3)	B
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN					

Diseñar y difundir el catálogo de las medidas de conciliación existentes, haciéndolas llegar a toda la plantilla de trabajadores/as.			
OBJETIVO/S DEL PLAN AL/ A LOS QUE SE DIRIGE			
Impulsar el uso de las herramientas tecnológicas para dotar de mayor flexibilidad y así para mejorar la conciliación de la vida laboral y personal. 57(A)			
ÁREA/S DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE			
Conciliación de la vida personal, Familiar y laboral			
RECURSOS PREVISTOS		Internos y Externos	
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN		Dirección de Recursos Humanos	
FECHA INICIO	01/01/2017	FECHA FIN	31/12/2017
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN		ANUAL	
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN		Departamento de Diversidad y Políticas Sociales	
OBSERVACIONES			

ACCIÓN PLAN DE IGUALDAD					
TIPO DE ACCIÓN		AFI		CÓDIGO	06
PRIORIDAD(1)	2	TIPO DE MEDIDA(2)	MFI	COSTE (3)	C0
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN					
Difundir el uso de las teleconferencias y las videoconferencias					
OBJETIVO/S DEL PLAN AL/ A LOS QUE SE DIRIGE					
Impulsar el uso de las herramientas tecnológicas para dotar de mayor flexibilidad y así para mejorar la conciliación de la vida laboral y personal. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral 57(B)					
ÁREA/S DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE					
Conciliación de la vida personal, Familiar y laboral					
RECURSOS PREVISTOS			Internos		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN			Dirección de Sistemas		
FECHA INICIO	01/01/2017	FECHA FIN	31/12/2017		
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			ANUAL		
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			Departamento de Diversidad y Políticas Sociales		
OBSERVACIONES					

ACCIÓN PLAN DE IGUALDAD					
TIPO DE ACCIÓN		AFI		CÓDIGO	07
PRIORIDAD(1)	2	TIPO DE MEDIDA(2)	MFI	COSTE (3)	C0
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN					
Adecuar los criterios de adhesión al programa de teletrabajo					
OBJETIVO/S DEL PLAN AL/ A LOS QUE SE DIRIGE					
Impulsar el uso de las herramientas tecnológicas para dotar de mayor flexibilidad y así para mejorar la conciliación de la vida laboral y personal. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral 57(B)					
ÁREA/S DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE					
Conciliación de la vida personal, Familiar y laboral					
RECURSOS PREVISTOS			Internos		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN			Dirección de Recursos Humanos (Gestión de Personal)		
FECHA INICIO		01/01/2017	FECHA FIN		30/12/2019
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			ANUAL		
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			Departamento de Diversidad y Políticas Sociales		
OBSERVACIONES					

ACCIÓN PLAN DE IGUALDAD					
TIPO DE ACCIÓN		AFI		CÓDIGO	08
PRIORIDAD(1)	2	TIPO DE MEDIDA(2)	MFI	COSTE (3)	CB
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN					
Programa formativo en gestión del tiempo para personal y mandos.					
OBJETIVO/S DEL PLAN AL/ A LOS QUE SE DIRIGE					
Impulsar el uso de las herramientas tecnológicas para dotar de mayor flexibilidad y así para mejorar la conciliación de la vida laboral y personal. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. (57)					
ÁREA/S DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE					
Área de Igualdad + Área de Formación					
RECURSOS PREVISTOS			Externos		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN			Dirección de Recursos Humanos		

FECHA INICIO	01/09/2016	FECHA FIN	31/12/2019
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN	Anual		
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN	Departamento de Diversidad y Políticas Sociales		
OBSERVACIONES			
Se realizará un seguimiento anual en función de la evolución de la medida.			

ACCIÓN PLAN DE IGUALDAD					
TIPO DE ACCIÓN	AFI			CÓDIGO	9
PRIORIDAD(1)	2	TIPO DE MEDIDA(2)	MFI	COSTE (3)	CB
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN					
Coaching de tiempo y conciliación (sesiones individuales, mensuales para personas que necesitan ayuda para organizar su tiempo laboral y de vida.).					
OBJETIVO/S DEL PLAN AL/ A LOS QUE SE DIRIGE					
Impulsar el uso de las herramientas tecnológicas para dotar de mayor flexibilidad y así para mejorar la conciliación de la vida laboral y personal. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral (57)					
ÁREA/S DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE					
Área de Igualdad + Área de Formación					
RECURSOS PREVISTOS			Externos		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN			Dirección de Recursos Humanos		
FECHA INICIO	01/09/2016	FECHA FIN	31/12/2019		
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN	Anual				
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN	Departamento de Diversidad y Políticas Sociales				
OBSERVACIONES					
Se realizará un seguimiento anual en función de la evolución de la medida.					

ACCIÓN PLAN DE IGUALDAD					
TIPO DE ACCIÓN	AFI			CÓDIGO	10
		TIPO DE			

PRIORIDAD (1)	1	MEDIDA(2)	MFI	COSTE (3)	C0
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN					
Mantenimiento de flexibilidad para Fundación ONCE					
OBJETIVO/S DEL PLAN AL/ A LOS QUE SE DIRIGE					
Impulsar el uso de las herramientas tecnológicas para dotar de mayor flexibilidad y así para mejorar la conciliación de la vida laboral y personal. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral					
ÁREA/S DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE					
Área de Igualdad + Área de Gestión de Personal					
RECURSOS PREVISTOS			Internos		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN			Dirección de Recursos Humanos (Gestión de Personal)		
FECHA INICIO		01/09/2016	FECHA FIN		31/12/2017
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			Anual		
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			Departamento de Diversidad y Políticas Sociales y Dpto. De Gestión de Personal		
OBSERVACIONES					
Se realizará un seguimiento anual en función de la evolución de la medida.					

ACCIÓN PLAN DE IGUALDAD					
TIPO DE ACCIÓN		AFI		CÓDIGO	11
PRIORIDAD (1)	2	TIPO DE MEDIDA (2)	MFI	COSTE (3)	C0
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN					
Establecer como nuevos canales de comunicación: el Portal de Empleado y la red social interna "HOOP", para informar y actualizar de las medidas y acciones llevadas a cabo en materia de Igualdad de la Empresa					
OBJETIVO/S DEL PLAN AL/ A LOS QUE SE DIRIGE					
58(C)					
ÁREA/S DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE					
Política y Cultura					
RECURSOS PREVISTOS			Internos		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN			Dirección de Recursos Humanos y Dirección de Comunicación		
FECHA INICIO		01/02/2017	FECHA FIN		31/12/2019
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			ANUAL		

RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN	Departamento de Diversidad y Políticas Sociales
OBSERVACIONES	

ACCIÓN PLAN DE IGUALDAD					
TIPO DE ACCIÓN		AFI		CÓDIGO	12
PRIORIDAD (1)	2	TIPO DE MEDIDA (2)	MFI	COSTE (3)	C0
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN					
Incluir en la documentación más relevante los conceptos relativos a la igualdad de oportunidades y no discriminación					
OBJETIVO/S DEL PLAN AL/ A LOS QUE SE DIRIGE					
Dotar a la comunicación externa de Fundación ONCE (anuncios, campañas) de valores de igualdad en los mensajes 58					
ÁREA/S DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE					
Comunicación y Lenguaje					
RECURSOS PREVISTOS			Internos		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN			Dirección de Recursos Humanos		
FECHA INICIO		01/01/2017	FECHA FIN		31/12/2019
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			ANUAL		
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			Departamento de Diversidad y Políticas Sociales		
OBSERVACIONES					

ACCIÓN PLAN DE IGUALDAD					
TIPO DE ACCIÓN		AFI		CÓDIGO	13
PRIORIDAD (1)	2	TIPO DE MEDIDA (2)	MFI	COSTE (3)	C0

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN			
Determinar dentro de los procedimientos internos el uso de un lenguaje neutro para la Organización.			
OBJETIVO/S DEL PLAN AL/ A LOS QUE SE DIRIGE			
Dotar a la comunicación externa de Fundación ONCE (anuncios, campañas) de valores de igualdad en los mensajes 58			
ÁREA/S DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE			
Comunicación y Lenguaje			
RECURSOS PREVISTOS		Internos	
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN		Dirección de Recursos Humanos y Dirección de Comunicación	
FECHA INICIO	01/01/2017	FECHA FIN	31/12/2019
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN		ANUAL	
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN		Departamento de Diversidad y Políticas Sociales	
OBSERVACIONES			

ACCIÓN PLAN DE IGUALDAD					
TIPO DE ACCIÓN		AFI		CÓDIGO	14
PRIORIDAD (1)	2	TIPO DE MEDIDA (2)	MFI	COSTE (3)	CB
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN					
Realizar una newsletter trimestral con información relevante sobre la gestión de personas.					
OBJETIVO/S DEL PLAN AL/ A LOS QUE SE DIRIGE					
Dotar a la comunicación externa e interna de Fundación ONCE (anuncios, campañas) de valores de igualdad en los mensajes.					
ÁREA/S DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE					
Comunicación (58 C)					
RECURSOS PREVISTOS			Internos y Externos		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN			Dirección de Recursos Humanos y Dirección de Comunicación		
FECHA INICIO	01/07/2017		FECHA FIN	31/12/2019	
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			Anual		
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			Departamento de Diversidad y Políticas Sociales		

OBSERVACIONES
Se realizará un seguimiento anual en función de la evolución de la medida.

ACCIÓN PLAN DE IGUALDAD					
TIPO DE ACCIÓN		AFI		CÓDIGO	15
PRIORIDAD (1)	2	TIPO DE MEDIDA (2)	MFI	COSTE (3)	CB
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN					
Realización de charlas/talleres de sensibilización en hábitos saludables y envejecimiento activo para la discapacidad.					
OBJETIVO/S DEL PLAN AL/ A LOS QUE SE DIRIGE					
59(A)					
ÁREA/S DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE					
Condiciones de trabajo: Riesgos Laborales y Salud Laboral					
RECURSOS PREVISTOS			Internos y Externos		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN			Dirección de Recursos Humanos (Prevención)		
FECHA INICIO		01/01/2017		FECHA FIN	
				31/12/2019	
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			ANUAL		
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			Departamento de Diversidad y Políticas Sociales		
OBSERVACIONES					

ACCIÓN PLAN DE IGUALDAD					
TIPO DE ACCIÓN		AFI		CÓDIGO	16
PRIORIDAD (1)	2	TIPO DE MEDIDA (2)	MFI	COSTE (3)	CB
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN					
Implantación de un servicio de orientación para personal con familiares mayores o dependientes.					
OBJETIVO/S DEL PLAN AL/ A LOS QUE SE DIRIGE					
Implantar medidas que ayuden a las personas trabajadoras a cuidar a sus mayores o dependientes: Servicio dado el momento vital en el que se encuentran. 59 (B)					
ÁREA/S DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE					
Área de Igualdad + Área de Formación					

RECURSOS PREVISTOS				Internos y Externos	
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN				Dirección de Recursos Humanos	
FECHA INICIO		01/01/2017	FECHA FIN		31/12/2017
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			Anual		
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			Departamento de Diversidad y Políticas Sociales		
OBSERVACIONES					
Se realizará un seguimiento anual en función de la evolución de la medida.					

ACCIÓN PLAN DE IGUALDAD					
TIPO DE ACCIÓN		AFI		CÓDIGO	
				17	
PRIORIDAD (1)	2	TIPO DE MEDIDA (2)	MFI	COSTE (3)	C0
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN					
Campaña de sensibilización para la prevención del acoso					
OBJETIVO/S DEL PLAN AL/ A LOS QUE SE DIRIGE					
Continuar en la divulgación de la prevención del acoso laboral en todas sus formas.					
ÁREA/S DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE					
Área de Igualdad					
RECURSOS PREVISTOS			Internos		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN			Dirección de Recursos Humanos y Dirección de Comunicación		
FECHA INICIO		01/01/2017	FECHA FIN		31/12/2017
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			Anual		
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			Departamento de Diversidad y Políticas Sociales		
OBSERVACIONES					
Se realizará un seguimiento anual en función de la evolución de la medida.					

(1) PRIORIDAD

- 1 Acción que requiera implantación de carácter preferente
- 2 Acción de implantación a medio plazo
- 3 Acción de implantación a largo plazo

(2) TIPO DE MEDIDA

MFI Medida de Fácil Implantación por recursos y tiempo

MDI Medida de difícil Implantación por recursos y tiempo

(3) COSTE

C0 Coste 0

B Coste **Bajo** menos de 4.999 euros

M Coste **Medio** entre 5.000 y 9.999 euros

A Coste **Alto** más de 10.000 euros

6.4. Seguimiento y evaluación

La Ley 3/2007 establece, en su artículo 46;

Los Planes de Igualdad fijaran los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por otro lado, al RD 850/2015 (por el que se modifica el RD 1615/2009) establece para aquellas empresas que soliciten o deseen mantener el DIE (Distintivo Igualdad Empresas, otorgado por el MSSSI) deben acreditar tanto la implantación de medidas, como la incorporación de **sistemas de seguimiento y evaluación** en el Plan de Igualdad.

El **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN** permite conocer el desarrollo de Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes Áreas de actuación tras su desarrollo e implementación.

Los objetivos del Seguimiento y Evaluación son:

- Conocer el grado de consecución de los objetivos descritos
- Identificar los recursos y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

Tanto para el Seguimiento como para la Evaluación existe el compromiso de continuidad por las partes que, desde el inicio, han sido participes en la confección del Plan de Igualdad y han contribuido a su consecución e implementación, en este sentido se distinguen dentro de esta fase de seguimiento y evaluación, el nivel de responsabilidad para cada uno de ellos:

Comisión de Igualdad y persona responsable del Plan de Igualdad	Colaborar en el desarrollo de medidas necesarias acordadas para el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad
Dirección de Recursos Humanos	Apoyar al Comité de Igualdad y a la persona responsable del Plan en las actividades de seguimiento y evaluación del Plan
Persona/s responsable/s de la ejecución del Plan de Igualdad	Proporcionar con la regularidad requerida la información solicitada tanto a la persona responsable del Plan como al Comisión de Igualdad.

Las partes implicadas en el proceso de diagnóstico, elaboración e implementación del Plan de Igualdad así como en su seguimiento y evaluación establecerán propuestas de mejora en base a la evaluación realizada. Concretando así un Plan de Mejora, que permita:

- a) Identificar las causas que provocan las necesidades detectadas (AM)
- b) Establecer acciones de mejora o acciones para favorecer la igualdad (AFI)
- c) Establecimiento de prioridades de acción y calendario de actuación
- d) **Sistema de seguimiento y control** de las mismas y **establecimiento de indicadores** que permitan concretar de forma cuantitativa y cualitativa los avances en materia de igualdad.

El seguimiento de las acciones establecidas y evaluación del Plan de Igualdad se concretaran mediante los impresos elaborados para este fin:

- Ficha de Seguimiento individualizada por acción (Modelo recogido en el punto 6.3 del documento)
- Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad (a continuación)

• **Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad** (ejemplo de modelo de seguimiento y evaluación):

FICHA DE EVALUACIÓN PLAN DE IGUALDAD	
FECHA REALIZACIÓN	31/12/2015 ¿?????
EVALUACIÓN SOBRE RESULTADOS	
• Grado de cumplimiento de los Objetivo/s	80%
• Nivel de corrección alcanzados	¿??
EVALUACIÓN SOBRE PROCESOS	
• Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas	La complejidad del desarrollo ha sido baja.
• Dificultades surgida en el desarrollo de las acciones y consecución de objetivos	0%
• Medidas o modificaciones de las acciones	Incorporación de nuevos procedimientos, y constitución de la nueva comisión de Igualdad de Fundación ONCE
• Tipo de modificaciones y circunstancias que las motivan	El motivo ha sido la reestructuración organizativa a finales del 2014 con la creación de ILUNION.
EVALUACIÓN SOBRE IMPACTO	
• Estado de la Empresa en relación a la igualdad tras ejecución de Plan	El principio de Igualdad de Oportunidades en Fundación ONCE se ha reforzado, después de la implantación del II Plan de Igualdad, fruto de ello se ha obtenido el DIE en Fundación ONCE.
• Cambios producidos en la cultura empresarial	Mayor interiorización en la plantilla de Fundación ONCE de los principios de Igualdad de Oportunidades, y mejora en las comunicaciones internas y externas fruto de la sensibilización realizada.
• Reducción de desequilibrios de presencia y/o participación de mujeres y hombres	En Fundación ONCE no hay desequilibrios en la presencia y participación de las mujeres y hombres, siempre están en situaciones adecuadas a las necesidades de la organización.
OTRAS OBSERVACIONES	

CONCLUSIONES

6.5 Actualización del plan igualdad

La Ley 3/2007 establece, en la disposición final 5ª;

Una vez transcurridos **4 años** desde la entrada en vigor de la Ley, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad y a estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que en su caso, resulten pertinentes.

Se establece, para el presente Plan de Igualdad, como periodo previsto de revisión el estipulado por la normativa vigente, siempre y cuando no confluya con alguna otra normativa en relación al sector o Comunidad Autónoma correspondiente, convenio de empresa u otra normativa que estableciera otros periodos diferentes y complementarios al anteriormente descrito.