

# **PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD OPORTUNIDADES 2013-2015**

## Introducción

Es fundamental comprender que la propuesta que se plantea a continuación no sirve para beneficiar solo a las mujeres, sino que forma parte de una apuesta más amplia a favor de la sostenibilidad social y la calidad de vida de todas las personas que forman parte de Fundación Once y Grupo Fundosa.

La articulación racional de las relaciones entre hombres y mujeres es uno de los factores que más influyen en el desarrollo y bienestar de una sociedad. Los indicadores de desarrollo que utiliza Naciones Unidas incluyen la situación de las mujeres porque existe una correlación evidente entre desarrollo e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. La articulación racional de estas relaciones responde a criterios basados en la razón y en la realidad social, no en la naturaleza o la costumbre.

Uno de los cambios más llamativos que ha experimentado la sociedad española en los últimos años es el de la situación de las mujeres. Su nivel de formación constituye un activo formidable tanto para las empresas como para un país que apuesta por un crecimiento basado en el valor de la formación y la innovación.

Una sociedad sostenible es la que tiene en cuenta las necesidades de los seres humanos y su calidad de vida. Para ello, debemos considerar, al menos, tres ámbitos en la vida de una persona, sea hombre o mujer: la vida con los demás y las atenciones que ello supone, el trabajo remunerado, que nos socializa y nos da independencia económica, y el tiempo de cada cual.

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres se inscribe en este segundo modelo y avanza propuestas en esta dirección: los planes de igualdad en las empresas o los permisos de paternidad exclusivos abren la puerta a ese cambio hacia un modelo más igualitario y marcan, junto a las acciones positivas y la transversalidad, un marco normativo distinto a las políticas específicas, sólo para mujeres.

Fundación Once y Grupo Fundosa siguen apostando por la conciliación y la igualdad como elemento diferenciador de nuestro grupo, una vez que hemos pasado un periodo para valorar nuestro primer plan de igualdad, y siguiendo con nuestras acciones en pro de la igualdad en nuestra plantilla, en la que el elemento

diferenciador es nuestra diversidad como talento, podemos asegurar que la igualdad está implícita en todo nuestro ADN de las políticas y acciones que la Dirección y Recursos Humanos impregnan en la compañía.

Seguimos incorporando un nuevo plan de igualdad, por voluntad propia, no por prescripción legal de la ley 3/2007, así como dando cumplimiento a la declaración de intenciones plasmado en el objetivo estratégico de seguir implementando el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el respeto a la diversidad y la no discriminación de ningún tipo. Así como seguir apostando por medidas y sensibilización para la plantilla que ayuden a conciliar la vida personal y familiar de nuestro equipo humano, potenciando las mejores prácticas en esta materia.

Seguimos realizando acciones de sensibilización en igualdad de la mano de CEOSA para aunar esfuerzos y trabajar en políticas comunes, actividad que ya iniciamos en el ejercicio anterior y que ha dado muy buenos resultados para aunar esfuerzos comunes y lanzar líneas de trabajo común con las empresas de CEOSA y Fundosa en sensibilización en igualdad y género.

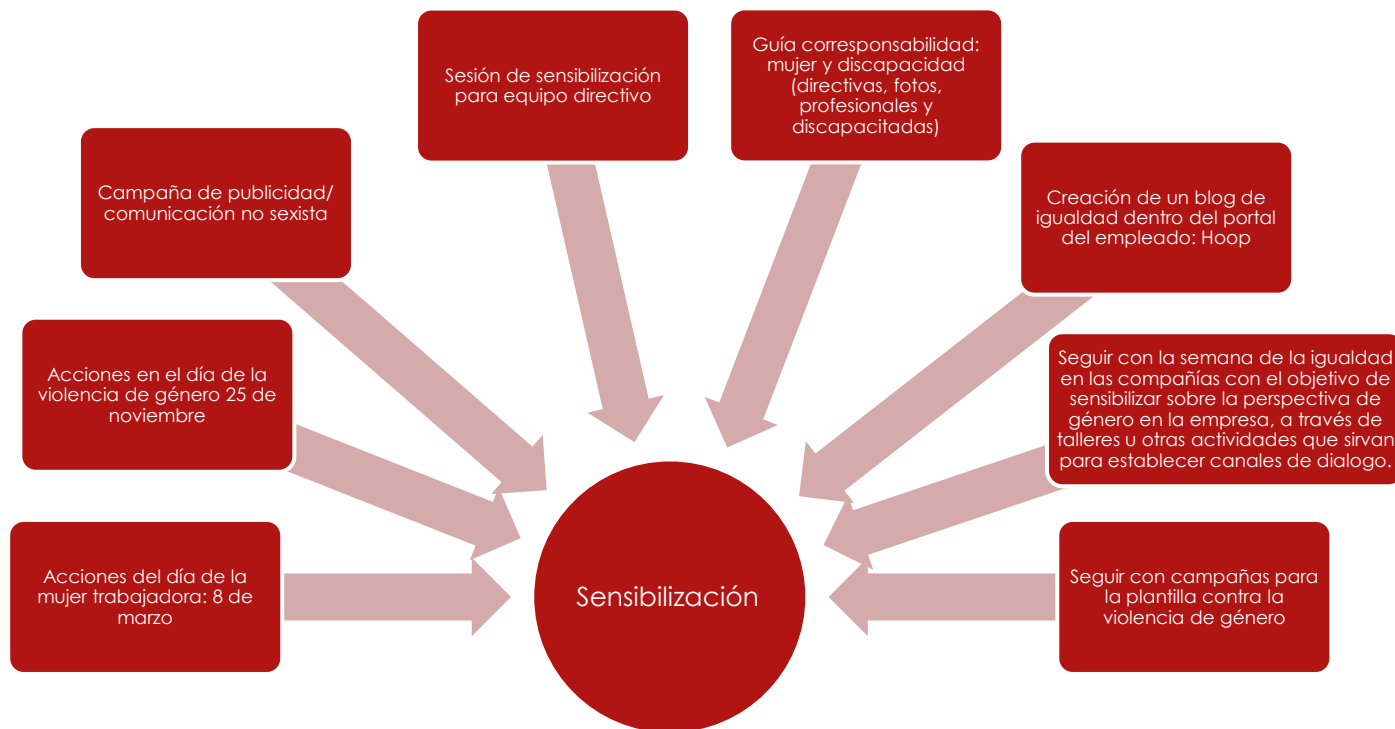
En la tercera convocatoria del Distintivo de Igualdad en la Empresa, la del año 2012, Fundación Once y Grupo Fundosa han obtenido el distintivo de igualdad que reconoce a las empresas excelentes en este ámbito. Pero sin lugar a dudas, este no es más que un reconocimiento y un nuevo estímulo al camino iniciado, pero todavía queda mucho por andar en esta senda.

## Objetivos estratégicos

1. Incorporar el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la empresa.
2. Velar por la neutralidad en la imagen que proyecta la organización, tanto a nivel interno como externo, y la neutralidad del lenguaje en la comunicación escrita y verbal.
3. Facilitar el acceso igualitario a la información al conjunto de la plantilla.
4. No fomentar la segregación vertical y horizontal por sexos.
5. Garantizar una política retributiva y una clasificación profesional neutra.
6. No fomentar disposiciones, medidas o prácticas laborales que supongan un trato discriminatorio relacionado con cualquier aspecto relacionado con el tipo de contrato, jornada o categoría laboral.
7. Incorporar criterios igualitarios en los procesos de acceso en la empresa
8. Aplicación de criterios igualitarios en la promoción interna de la empresa
9. Facilitar el acceso a la formación y el desarrollo profesional al conjunto de la plantilla.
10. Garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de acoso, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar de la plantilla.
11. Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.
12. Proteger a las víctimas de violencia de género.

## Ejes estratégicos

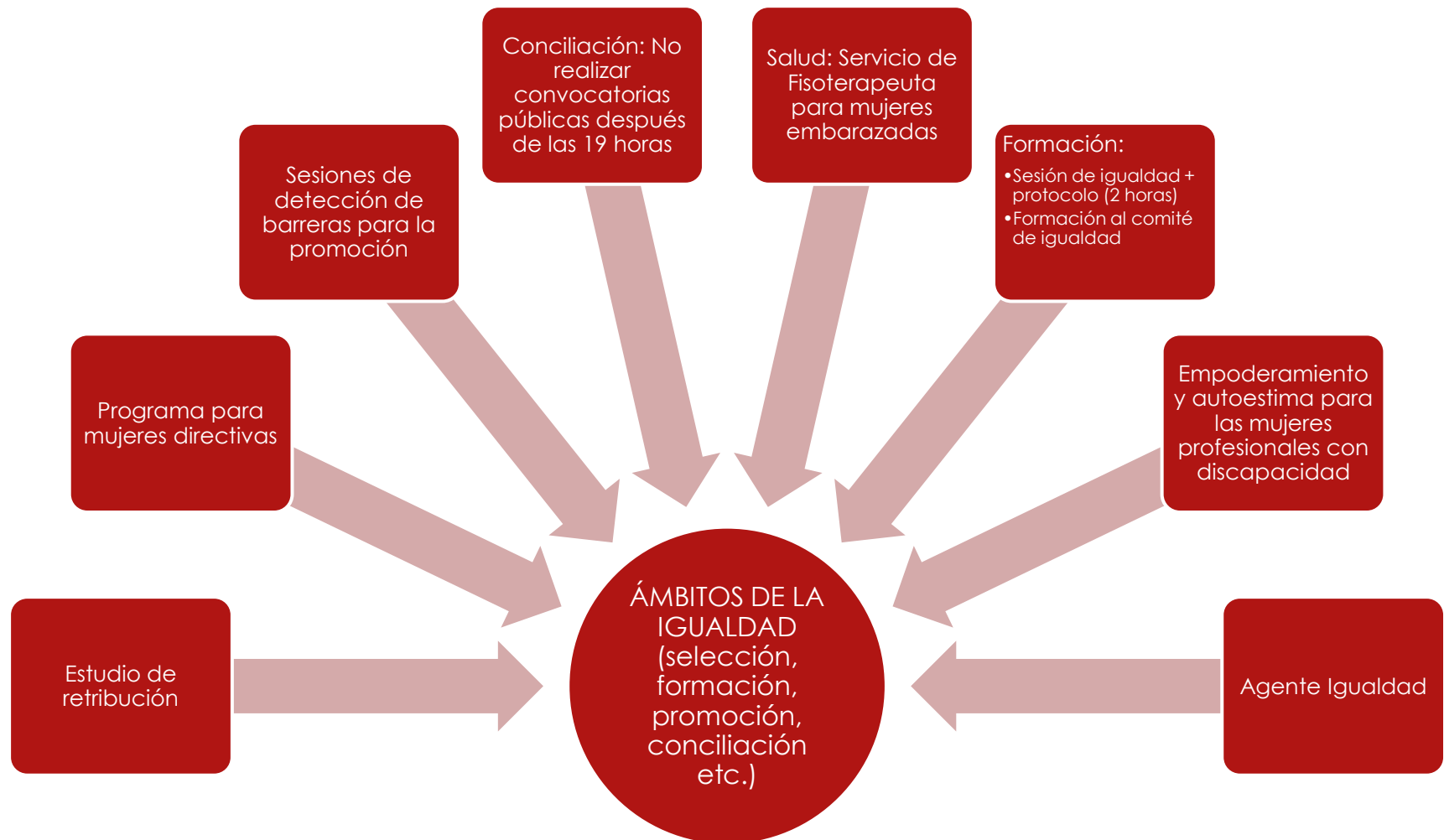
A) **Sensibilización** a todas las personas que colaboran con Fundación Once y Grupo Fundosa a través de acciones de divulgación y **comunicación**



B) **Definición de Protocolos** de actuación en igualdad de oportunidades, como en la prevención de las situaciones de acoso y violencia de género.



C) **Acciones relativas a los ámbitos de la igualdad:** todas las acciones que se refieren a formación, conciliación, retribución, promoción, etc.



## Acciones

Título	Celebración día 8 de marzo, día de la mujer trabajadora
Objetivo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incorporar el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la empresa.</li> <li>2. Velar por la neutralidad en la imagen que proyecta la organización, tanto a nivel interno como externo, y la neutralidad del lenguaje en la comunicación escrita y verbal.</li> </ol>
Descripción	Anualmente se realizarán actos conmemorativos del día 8 de marzo, contribuyendo a la sensibilización de toda la sociedad con respecto a las mujeres trabajadoras con discapacidad
Público	Toda la plantilla y resto de públicos relacionados con el Grupo
Responsable	RRHH
Calendario	Marzo   Anual
Indicador	Eventos realizados/ asistencia/ repercusión mediática



Título	Celebración día 25 de noviembre, Violencia de género
Objetivo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incorporar el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la empresa.</li> <li>2. Velar por la neutralidad en la imagen que proyecta la organización, tanto a nivel interno como externo, y la neutralidad del lenguaje en la comunicación escrita y verbal.</li> <li>3. Proteger a las víctimas de violencia de género.</li> </ol>
Descripción	<p>Anualmente se realizarán actos conmemorativos del día 25 de noviembre, contribuyendo a la sensibilización de toda la sociedad con respecto a las mujeres que son víctimas de violencia de género con discapacidad.</p> <p>Del año 2013 al 2015: Campaña de sensibilización interna, acto sala común</p>
Público	Toda la plantilla y resto de públicos relacionados con el Grupo
Responsable	RRHH
Calendario	Noviembre   Anual
Indicador	Eventos realizados/ asistencia/ repercusión mediática

Título	Campaña de publicidad comunicación no sexista
Objetivo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incorporar el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la empresa.</li> <li>2. Velar por la neutralidad en la imagen que proyecta la organización, tanto a nivel interno como externo, y la neutralidad del lenguaje en la comunicación escrita y verbal.</li> <li>3. Facilitar el acceso igualitario a la información al conjunto de la plantilla</li> </ol>
Descripción	Anualmente se realizarán campañas destinadas a promover una comunicación no sexista en toda la organización. Se está desarrollando un plan de comunicación al efecto y se redactará una política de comunicación en la cual queden reflejadas las líneas básicas y se rompa con los estereotipos
Público	Toda la plantilla y resto de públicos relacionados con el Grupo
Responsable	RRHH/ Marketing
Calendario	2014
Indicador	Evidencias documentales

Título	Sesión de sensibilización equipo directivo
Objetivo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incorporar el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la empresa.</li> <li>2. No fomentar disposiciones, medidas o prácticas laborales que supongan un trato discriminatorio relacionado con cualquier aspecto relacionado con el tipo de contrato, jornada o categoría laboral.</li> <li>3. Incorporar criterios igualitarios en los procesos de acceso en la empresa</li> <li>4. Aplicación de criterios igualitarios en la promoción interna de la empresa</li> <li>5. Facilitar el acceso a la formación y el desarrollo profesional al conjunto de la plantilla.</li> </ol>
Descripción	Desde el área de RRHH somos conscientes de que el equipo directivo tiene absoluta responsabilidad y compromiso en la igualdad. Por ello se realizarán desayunos sobre igualdad y se grabarán vídeos breves para reforzar los mensajes y que éstos lleguen a todo el personal directivo.
Público	Personal directivo
Responsable	RRHH/ Marketing
Calendario	2014
Indicador	Evidencias documentales/ asistencia/ evidencias de imagen

Título	Guía Mujer discapacitada
Objetivo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incorporar el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la empresa.</li> <li>2. No fomentar la segregación vertical y horizontal por sexos.</li> <li>3. Velar por la neutralidad en la imagen que proyecta la organización</li> </ol>
Descripción	Se ha de visibilizar el talento y el esfuerzo de las mujeres que son directivas con alguna discapacidad. Para ello haremos un libro con estilo estético que refleje a la persona y sus retos a través de fotografías y entrevistas a mujeres directivas del Grupo.
Público	Personal directivo
Responsable	RRHH/ Marketing
Calendario	2014
Indicador	Evidencias documentales

Título	Creación de un blog de igualdad dentro de Hoop
Objetivo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incorporar el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la empresa.</li> <li>2. No fomentar la segregación vertical y horizontal por sexos.</li> <li>3. Velar por la neutralidad en la imagen que proyecta la organización</li> </ol>
Descripción	<p>Para mantener a las personas al día en todas las cuestiones que tienen que ver con la igualdad se creará un blog de noticias/informaciones y entrevistas sobre la igualdad que puedan resultar de interés para todas las personas del Grupo.</p>
Público	Toda la plantilla
Responsable	RRHH/ Marketing
Calendario	2014
Indicador	Evidencias documentales

Título	Semana de la igualdad en las compañías
Objetivo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incorporar el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la empresa.</li> <li>2. Velar por la neutralidad en la imagen que proyecta la organización</li> <li>3. Garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de acoso, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar</li> </ol>
Descripción	Se continuará con la realización de la Semana de la Igualdad, con el objetivo de sensibilizar sobre la perspectiva de género en la empresa, a través de talleres u otras actividades que sirvan para establecer canales de diálogo.
Público	Toda la plantilla
Responsable	RRHH/ Marketing
Calendario	2014
Indicador	Evidencias documentales

Título	Campañas violencia de género
Objetivo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de acoso, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar</li> <li>2. Proteger a las víctimas de violencia de género</li> </ol>
Descripción	Periódicamente se realizarán campañas de carteles, y/o correo electrónico sobre temas relacionados con la violencia.
Público	Toda la plantilla
Responsable	RRHH/ Marketing
Calendario	2014
Indicador	Evidencias documentales

Título	Difusión del protocolo a colectivos sensibles
Objetivo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incorporar el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la empresa.</li> <li>2. Garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de acoso, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar</li> <li>3. Proteger a las víctimas de violencia de género</li> </ol>
Descripción	Se llevarán a cabo acciones de comunicación para divulgar el protocolo para la prevención del acoso a todos los colectivos sensibles a través de trípticos con contenido adaptado a las necesidades de las personas con discapacidad.
Público	Toda la plantilla
Responsable	RRHH/ Marketing
Calendario	2013-2014
Indicador	Evidencias documentales



Título	Protocolo de reporte anual de las empresas al Comité de igualdad
Objetivo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incorporar el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la empresa.</li> <li>2. Facilitar el acceso igualitario a la información al conjunto de la plantilla.</li> <li>3. No fomentar la segregación vertical y horizontal por sexos.</li> </ol>
Descripción	Se llevarán a cabo acciones de comunicación para divulgar el protocolo para la prevención del acoso a todos los colectivos sensibles a través de trípticos con contenido adaptado a las necesidades de las personas con discapacidad
Público	Direcciones de RRHH de las compañías
Responsable	RRHH/ Marketing
Calendario	2014
Indicador	Evidencias documentales

Título	Protocolo para víctimas de violencia de género
Objetivo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incorporar el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la empresa.</li> <li>2. Proteger a las víctimas de violencia de género</li> <li>3. Garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de acoso, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar de la plantilla.</li> </ol>
Descripción	Se definirá un protocolo de actuación para víctimas de violencia de género en todo el Grupo.
Público	Toda la plantilla
Responsable	RRHH
Calendario	2014
Indicador	Evidencias documentales/

Título	Impulso de sinergias entre el área de igualdad y Ceosa
Objetivo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incorporar el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la empresa.</li> <li>2. Garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de acoso, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar de la plantilla.</li> </ol>
Descripción	Tal como se ha realizado este año, continuaremos con el trabajo conjunto con Ceosa para impulsar acciones de Grupo.
Público	Toda la plantilla
Responsable	RRHH
Calendario	2014
Indicador	Evidencias documentales

Título	Estudio de retribución
Objetivo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incorporar el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la empresa.</li> <li>2. Garantizar una política retributiva y una clasificación profesional neutra.</li> <li>3. No fomentar disposiciones, medidas o prácticas laborales que supongan un trato discriminatorio relacionado con cualquier aspecto relacionado con el tipo de contrato, jornada o categoría laboral.</li> <li>4. Incorporar criterios igualitarios en los procesos de acceso en la empresa</li> <li>5. Aplicación de criterios igualitarios en la promoción interna de la empresa</li> </ol>
Descripción	Se realizará un estudio de retribución a lo largo del año 2014, donde se analizarán los diferentes complementos, categorías y retribuciones por empresa.
Público	Toda la plantilla
Responsable	RRHH
Calendario	2014
Indicador	Evidencias documentales

Título	Sesiones de detección de barreras para la promoción
Objetivo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incorporar el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la empresa.</li> <li>2. Incorporar criterios igualitarios en los procesos de acceso en la empresa</li> <li>3. Aplicación de criterios igualitarios en la promoción interna de la empresa</li> </ol>
Descripción	Dentro de los programas de desarrollo del personal directivo se establecerá una cuota de participación femenina a fin de incrementar el número de mujeres directivas o pre-directivas en todo el Grupo.
Público	Mujeres directivas y pre-directivas
Responsable	RRHH
Calendario	2014
Indicador	Evidencias documentales/

Título	No realización de convocatorias públicas más allá de las 19 horas
Objetivo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incorporar el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la empresa.</li> <li>2. Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.</li> </ol>
Descripción	Como acción de sensibilización externa, ejemplarizante del compromiso con la conciliación proponemos emitir una comunicación que solicite que ningún evento organizado por empresas del Grupo comience más allá de las 19 horas.
Público	Toda la plantilla y los públicos relacionados en el Grupo
Responsable	RRHH
Calendario	2014
Indicador	Evidencias documentales

Título	Campaña optimización tiempo de reuniones
Objetivo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incorporar el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la empresa.</li> <li>2. Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.</li> </ol>
Descripción	Se llevará a cabo una campaña de comunicación a través de la creación de un decálogo de reuniones eficaces que se pondrá en las salas de reuniones del Grupo.
Público	Toda la plantilla
Responsable	RRHH
Calendario	2014
Indicador	Evidencias documentales

Título	Servicio de fisioterapia para mujeres embarazadas
Objetivo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incorporar el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la empresa.</li> <li>2. Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.</li> <li>3. No fomentar disposiciones, medidas o prácticas laborales que supongan un trato discriminatorio relacionado con cualquier aspecto relacionado con el tipo de contrato, jornada o categoría laboral</li> </ol>
Descripción	Se llevará a cabo una campaña de comunicación a través de la creación de un decálogo de reuniones eficaces que se pondrá en las salas de reuniones del Grupo.
Público	Toda la plantilla / Mujeres embarazadas
Responsable	RRHH
Calendario	2014
Indicador	Evidencias documentales



Título	Formación en igualdad
Objetivo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incorporar el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la empresa.</li> <li>2. Facilitar el acceso a la formación y el desarrollo profesional al conjunto de la plantilla.</li> </ol>
Descripción	<p>Se continuará con las formaciones sobre igualdad, los protocolos, la conciliación y el empoderamiento de las mujeres</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sesión de igualdad + protocolo (2 horas)</li> <li>2. Formación al comité de igualdad</li> <li>3. Empoderamiento y autoestima para las mujeres profesionales con discapacidad</li> </ol>
Público	Toda la plantilla / Mujeres específicamente
Responsable	RRHH
Calendario	2014
Indicador	Evidencias documentales/

Título	Agente de igualdad
Objetivo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incorporar el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la empresa.</li> <li>2. Facilitar el acceso igualitario a la información al conjunto de la plantilla.</li> <li>3. No fomentar la segregación vertical y horizontal por sexos.</li> <li>4. No fomentar disposiciones, medidas o prácticas laborales que supongan un trato discriminatorio relacionado con cualquier aspecto relacionado con el tipo de contrato, jornada o categoría laboral.</li> <li>5. Incorporar criterios igualitarios en los procesos de acceso en la empresa</li> <li>6. Garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de acoso, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar de la plantilla.</li> <li>7. Proteger a las víctimas de violencia de género</li> </ol>
Descripción	<p>Dado que en el año 2012 24 personas de las empresas realizaron la formación de Agente de Igualdad implantaremos esta figura como responsable de esta área en cada una de las empresas del Grupo. El objetivo será que todas las personas trabajadoras tengan un referente y esta persona sea el nexo con la cabecera del Grupo</p>
Público	Toda la plantilla
Responsable	RRHH
Calendario	2014
Indicador	Evidencias documentales

