

# **II PLAN DE IGUALDAD DE FUNDACIÓN ONCE Y FUNDOSA GRUPO**

**ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE FUNDACIÓN ONCE Y GRUPO  
FUNDOSA**

VIGENTE 2013-2015

# Contenido

II PLAN DE IGUALDAD DE FUNDACIÓN ONCE Y FUNDOSA GRUPO .....	1
INTRODUCCIÓN .....	3
¿Qué es la Ley de Igualdad? .....	3
Contexto y Antecedentes .....	5
Definiciones: .....	6
Concepto y contenido de los planes de igualdad en las empresas .....	8
Fases del Plan de Igualdad .....	8
Ámbito de aplicación .....	10
Vigencia del Plan .....	10
COMPROMISO .....	11
ACTUALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO .....	13
c). Análisis de datos para ejes estratégicos .....	13
Eje 1: Igualdad de oportunidades .....	15
Eje 2: Responsabilidad Social Corporativa .....	17
Eje 3: Comunicación, imagen y lenguaje .....	19
Eje 4: Distribución de la plantilla .....	23
Eje 5: Política retributiva .....	30
5. Conciliación personal, familiar y laboral .....	32
Eje 7: Acceso, promoción, desarrollo y formación .....	35
Eje 8: Prevención del acoso sexual y de conductas discriminatorias .....	40
Eje 9: Condiciones laborales, condiciones físicas y Prevención de Riesgos laborales .....	42
Resumen de cumplimiento del Primer Plan de Igualdad .....	44
NUEVAS MEDIDAS DE APLICACIÓN EN LA EMPRESA .....	47
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	59
DISTRIBUCIÓN DE RESPONSABILIDADES: .....	61

# INTRODUCCIÓN

## ¿Qué es la Ley de Igualdad?

---

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en diferentes textos internacionales sobre derechos humanos. En este sentido, destaca la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por el Estado Español en 1983.

En el ámbito internacional destacan los progresos obtenidos a partir de las conferencias mundiales de las mujeres de Nairobi (1985) y Beijing (1995), donde a partir de ellas se incluye la necesidad de aplicar la transversalidad (gender mainstreaming) en todas las políticas orientadas hacia la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad.

En el ámbito europeo, la igualdad entre mujeres y hombres es uno de los principios fundamentales del Derecho Comunitario. A partir del Tratado de Ámsterdam de 1999, se establece que la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, así como la eliminación de las desigualdades por razón de sexo son objetivos que se tienen que integrar en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de todos sus Estados miembros.

De esta manera, el Tratado de Ámsterdam no sólo fortaleció el compromiso de la Unión Europea en la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres, eliminando las desigualdades, sino que reforzó el compromiso en la promoción de dicha igualdad.

Actualmente, nuestra sociedad está viviendo un importante proceso de transformación del papel que, históricamente, la mujer tiene asignado. La propia Constitución Española, en su artículo 9, recalca que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de la persona, así como de los grupos en los que se integra, sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud y facilitando la participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural, social”.

Al mismo tiempo, en el artículo 14 de la CE se establece que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

El 22 de marzo de 2007 se aprobó la Ley Orgánica 312007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, denominada como Ley de Igualdad (BOE 2310312007).

Esta Ley tiene por objeto "hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea

cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural".

Este 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 de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Hoy día, pese a ser cierto que en el mundo laboral, en el mercado de trabajo y en las mismas relaciones laborales las barreras jurídicas y ideológicas que impiden la igualdad entre mujeres y hombres tienden a desaparecer, perduran los estereotipos de género en todas las áreas de la vida pública y privada. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha producido un conflicto entre los valores tradicionales de la cultura empresarial y la presencia de mujeres en este ámbito, produce graves resistencias y tensiones.

Al mismo tiempo, la implantación del Plan de Igualdad supondrá una serie de beneficios para la empresa.

En primer lugar, se cumple con la legislación vigente: todas las empresas tienen la obligación de adoptar medidas orientadas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, estén o no obligadas a elaborar un Plan de Igualdad.

En segundo lugar, favorece la atracción, la contratación y la retención de personal cualificado. Por otro lado, la motivación y el compromiso de las personas cualificadas de la empresa aumentan considerablemente cuando una persona se siente valorada por sus capacidades y conocimientos, independientemente de su sexo. Todos estos factores contribuyen a generar:

- Un buen ambiente de trabajo que provocará la consecución de altos niveles de innovación y de calidad de los productos y servicios
- Disminución de accidentes laborales y mejora de la salud laboral
- Disminución del absentismo y de la rotación del personal
- Mejora de la satisfacción personal

En tercer lugar, incrementa la productividad de las personas trabajadoras con la empresa al disponer de unas condiciones de trabajo respetuosas y sensibles a la necesidad de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Finalmente, también mejora la imagen de la empresa en el mercado suponiendo una ventaja competitiva que permite:

- Mejorar las relaciones con las empresas proveedoras y con la Administración (contratos, subvenciones...).
- Incrementar la clientela.
- Conseguir que las personas se sientan interesadas en entrar a trabajar en la empresa (atracción de talento).

### **Contexto y Antecedentes**

Desde que salió promulgada la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en marzo del año 2007, la empresa ha venido trabajando en el diagnóstico de la situación de equilibrio entre ambos sexos en todos los ámbitos de la empresa y en el establecimiento de medidas que garanticen la plena igualdad.

En Fundación ONCE y Fundosa Grupo, la igualdad de hecho está presente en el acceso, participación y permanencia en todos los procesos de la organización, en concreto selección, promoción, formación, desarrollo de carrera profesional, remuneración y conciliación de la vida laboral y personal para las trabajadoras y trabajadores.

Fundación ONCE y Fundosa Grupo 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 esta fase seguiremos apoyando las políticas que eviten la discriminación indirecta por razón de sexo, situación que en Fundación ONCE y Fundosa Grupo no es complicado, pero que debemos seguir potenciando porque la maternidad es un hecho relevante en nuestra organización, y debemos seguir primando para que no haya barreras en la promoción y desarrollo profesional de este colectivo, así como asegurar que el famoso “techo de cristal” se pueden ir rompiendo en nuestra plantilla teniendo mujeres capacitadas y preparadas para que cuando haya vacantes estén preparados en igualdad de condiciones que los compañeros hombres, siempre teniendo en cuenta en nuestro caso la relevancia de la mujer con discapacidad, y en concreto aquellas mujeres que sufran una doble discriminación se potenciarán acciones de discriminación positiva para prepararlas y posicionarlas en caso de posibles puestos vacantes que queden en el futuro de responsabilidad.

Todo ello sin olvidarnos de la crisis que está afectando a nuestra sociedad y que las políticas de igualdad se ven en recesión con estas acciones. En consecuencia Fundación ONCE y Fundosa

Grupo siguen apostando por la igualdad en el empleo sin dejar de buscar la rentabilidad económica y social como empleador.

### Antecedentes

En el año 2009 se concertó con una empresa externa la realización de un diagnóstico de situación, en las siguientes materias:

- Acceso al empleo
- Formación Profesional
- Promoción
- Condiciones de trabajo
- Retribución
- Conciliación

Del Diagnóstico de situación se extrajeron las conclusiones para elaborar el I Plan de Igualdad de Oportunidades en Fundación ONCE y Fundosa Grupo. Este Plan se presentó al Comité de Dirección en enero de 2010.

En los últimos años, se han producido avances en el ámbito social y legislativo para conseguir que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva mediante políticas transversales y de implementación de acciones positivas.

En el año 2012, se actualizaron los datos de empresa y el diagnóstico para realizar una nueva edición del Plan de Igualdad que se presenta a continuación.

### Definiciones:

---

**Plan de Igualdad:** Conjunto de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico e 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.

**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 de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional, en la retribución y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito empresarial, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, en la afiliación y participación en la representación de los trabajadores.

**Discriminación directa:** Es la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

**Discriminación indirecta:** es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Se considera discriminación toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

**Acoso sexual:** Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

**Discriminación por embarazo o maternidad:** Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

**Indemnidad frente a represalias:** Se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

**Acciones positivas:** Son medidas específicas, a favor de las mujeres, de carácter temporal dirigidas a corregir situaciones de desigualdad de hecho respecto de los hombres, así como corregir prejuicios, comportamientos y prácticas culturales, sociales, laborales, que impiden a un grupo discriminado o infravalorado (en función del origen, sexo, situación física o minusvalía, etc..) alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

Estas medidas serán aplicables en tanto subsistan situaciones patentes de desigualdad, y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. Todo ello con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad.

**Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.** Se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

### ***Concepto y contenido de los planes de igualdad en las empresas***

El presente Plan de Igualdad de Fundación ONCE y Fundosa Grupo es un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de sexo.

El presente Plan de Igualdad fijará los concretos objetivos 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.

La Fundación ONCE y el Grupo Fundosa mantienen una línea básica y transversal que aplica tanto en la propia Fundación ONCE como en las diferentes empresas del Grupo Fundosa, y es que cada entidad cuente con su propio plan de igualdad, con independencia de la obligación legal de su establecimiento. Priorizando las empresas en las que existe obligación legal de su desarrollo (más de 250 trabajadores o mandato del convenio colectivo), en los primeros meses de 2010, todas las empresas filiales ya contaban con su plan de igualdad. Esta práctica se ha ido trasladando a las sociedades de nueva incorporación como filiales al perímetro empresarial del Grupo Fundosa.

Los **ejes transversales** en los que se basaron los planes iniciales de igualdad de las compañías fueron los siguientes:

- Tratamiento con perspectiva de género de los protocolos de acceso al empleo, contratación, reclutamiento y selección.
- Análisis de la perspectiva de género en materia de clasificación profesional, promoción y formación.
- Análisis de la política retributiva con la misma perspectiva.
- Innovación en las fórmulas de ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.
- Desarrollo y puesta en marcha de protocolos en materia de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
- Incorporación de la perspectiva de género en los protocolos de Prevención de Riesgos Laborales, con especial atención a las situaciones de embarazo.
- Desarrollo de acciones de comunicación, sensibilización y formación en materia de igualdad y conciliación.
- Desarrollo de una política activa para víctimas de violencia de género

A partir de este esquema, cada compañía desarrolla su plan de acción adaptándolo a sus peculiaridades.

### ***Fases del Plan de Igualdad***

Para llevar a cabo este proyecto de forma eficiente fue necesario estructurar cada una de las fases en las que se dividirá este Plan de Igualdad y definir qué es lo que se quiere alcanzar, quién lo hará y cómo. De esta forma, el Plan de Igualdad consta de las siguientes fases:

**Fase 1: Iniciativa y compromiso:** En esta fase se adquiere un compromiso por parte de la empresa para actualizar su política en concordancia con el principio de igualdad de oportunidades y **se crea la Comisión de Igualdad**. La decisión de implicarse en elaborar y aplicar un Plan de Igualdad se materializó en un documento o acuerdo formal y se comunicó a la totalidad de la plantilla.

**Fase 2: Diagnóstico:** diagnóstico de la situación actual de la empresa en referencia a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se lleva a cabo cada tres años, mediante tres fases principales:

- 1). Planificación del trabajo: se planifica y se establece la metodología de recogida de información.
- 2). Recogida de información: se recaba información aplicando tanto métodos cuantitativos (convenio colectivo, organigrama de la empresa) como cualitativos (entrevistas, encuestas...).
- 3). Análisis de la información y formulación de propuestas: se procesa y se analiza la información recogida.

**Fase 3: Programación:** en esta fase se definen las **medidas a implementar en el marco del Plan de Igualdad**, se planifica y se temporaliza su ejecución, así como se especifican los mecanismos de seguimiento y los indicadores de evaluación.

Es decir, supone el diseño de las políticas de igualdad, ajustadas a la realidad de la empresa, donde se definen los objetivos específicos en base a la información extraída de diagnóstico y se establecen las áreas de actuación, así como las medidas concretas, el calendario de actuaciones y los recursos económicos y personales necesarios para la ejecución. Para definir los objetivos es necesario actuar en las situaciones discriminatorias detectadas, identificar qué áreas se pueden mejorar, priorizar aquellas mejoras más necesarias y dejar para más adelante esas medidas que se consideren más dificultosas de aplicar. A su vez, será necesario tener en cuenta los obstáculos que pueden impedir la implantación de las medidas propuestas, las personas destinatarias de las mismas, y por último, el impacto de género, es decir, los efectos de la implantación de las medidas para las mujeres y para los hombres.

**Fase 4: Ejecución:** en esta etapa se ejecutan las medidas establecidas en la fase previa y se activan los mecanismos de seguimiento con la finalidad de detectar la viabilidad y la aceptación de las medidas.

Es necesario que se comuniquen al personal de la empresa las actuaciones que se llevarán a cabo. Durante esta fase, se realizan informes periódicos de seguimiento que permitirán conocer los resultados e identificar los obstáculos que se pueden presentar durante la implantación de las acciones. Será imprescindible realizar el seguimiento y la valoración de cada una de las acciones durante el procedimiento de implantación. Por lo tanto, esta fase se divide en:

- Ejecución de las acciones previstas
- Comunicación, información y sensibilización a todo el personal de la empresa sobre las medidas que se implantarán. Al mismo tiempo, se informará a la clientela y a las empresas proveedoras del compromiso de la empresa con las políticas de igualdad.

- Seguimiento y control.
- Análisis de los resultados y recomendaciones a considerar.

**Fase 5: Evaluación:** se trata de la última fase del Plan de Igualdad donde se evalúa el grado de consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad y se identifican las necesidades o situaciones que aún no han sido resueltas, estableciendo líneas orientadas para el desarrollo de nuevas acciones.

De esta forma, la fase de evaluación nos permite comprobar la viabilidad del Plan de Igualdad y su efectividad. Por esta razón, se diseñan indicadores de evaluación del plan, se concretan los instrumentos de recogida de información para definir los tipos de evaluación que se utilizarán, se elaboran informes periódicos y se realizará una evaluación final. La evaluación de los indicadores permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan y los obstáculos que se han producido, analizar el desarrollo del procedimiento, reflexionar sobre la efectividad de las acciones diseñadas e identificar nuevas áreas de mejora. La evaluación servirá para realizar recomendaciones de mejora a implementar en un futuro.

### ***Ámbito de aplicación***

El ámbito de aplicación será el mismo que en el anterior plan de igualdad, es decir, para toda la plantilla de Fundación ONCE–Fundosa Grupo, en los centros de trabajo de Sebastián Herrera 15, Fray Luis de León 11 y el pabellón de Sevilla.

### ***Vigencia del Plan***

Este documento continúa con el anterior, y su aplicación será **desde la aprobación del Comité de Igualdad de Fundación ONCE – Fundosa Grupo**, a propuesta de la dirección de Recursos Humanos de Fundación ONCE y Fundosa Grupo, que sigue con el objetivo de impulsar un cambio cultural en la organización y que la igualdad cale poco a poco en el ADN en los estilos de dirección y actuación de nuestros equipos de gestión.

El presente Plan tiene una vigencia de 3 años, como continuación al anterior, el cual ya se ejecutaron todas las acciones en él indicadas.

No obstante, al ser un conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, cuyos plazos de aplicación varían, el Plan estaría ligado a la consecución de los objetivos.

En el supuesto de que sea necesario realizar acciones positivas, la vigencia de éstas subsistirá mientras subsista cada supuesto discriminatorio que se pretenda corregir. Hasta que no se apruebe un nuevo Plan, se mantendrá prorrogado el contenido del Primer Plan.

## COMPROMISO

---

Fundación ONCE y Fundosa Grupo tomó la iniciativa activa y ha adoptado el compromiso de actualizar su Plan de Igualdad, hecho que supone comprometerse de forma integral con los principios de igualdad de trato y de oportunidades y de no discriminación, más allá de la mera obligación del Plan. Mediante este Plan se incorporará la filosofía de la igualdad en la cultura de la empresa y nos dará la oportunidad de mejorar posibles debilidades que se puedan dar en la empresa conforme a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Desde finales de 2009 y durante el primer semestre de 2010, quedó constituido el grueso de los **Comités de Igualdad de las empresas del Grupo Fundosa**.

En abril de 2010 se constituyó el denominado **Comité de Evaluación y Seguimiento de los planes de igualdad** de Fundación ONCE y el Grupo Fundosa con, entre otras, las siguientes funciones:

- Velar por el cumplimiento efectivo de los principios recogidos en la Política del Plan de Igualdad de Fundación ONCE-Fundosa Grupo.
- Evaluar el grado de avance y cumplimiento de los objetivos desplegados en la organización a resultados del Plan.
- **Impulsar cuantas iniciativas pudieran surgir en el seno de la Organización para el mejor y más rápido avance en esta materia.**

Este Comité se reúne con carácter ordinario, dos veces al año y tiene como objetivo transversal dinamizar las acciones y actuaciones en materia de igualdad a nivel de Grupo, compartiendo y conectando buenas prácticas entre las diferentes compañías.

**Composición:** los criterios que seguimos están en línea de que en los comités de igualdad se encuentren representados los diferentes niveles de plantilla:

- **DIRECCION**, para poder trasladar e implantar decisiones y medidas
- **Resto de plantilla**, en función de su composición, para que los diferentes tipos de puestos se vean representado. Como ejemplo, en el caso de Fundación-Fundosa los niveles de mandos intermedios, técnicos y personal administrativo.
- A este esquema le añadimos criterio de paridad y en nuestro caso, que la discapacidad también esté representada.
- No hay una norma expresa sobre su composición como puede ser un Comité de empresa. En nuestro caso invitamos a ONCE y CEOSA.

Por otro lado, la actualización del Comité de Igualdad, es el paso definitivo que ha dado la empresa hacia la asunción de un compromiso real respecto a la equidad de género y la no discriminación. El Comité será el encargado de analizar, desarrollar y validar el Plan de Igualdad de la empresa.

El Comité está compuesto por:

Presidenta:

D<sup>ª</sup> Carina Escobar Manero, Directora de RRHH y Comercial

Secretaria:

D<sup>ª</sup> Noelia López Aso, Jefa de Desarrollo de Recursos Humanos y Calidad en el Empleo de Fundación ONCE y Fundosa Grupo

Miembros del Comité de Igualdad de FUNDACIÓN ONCE y FUNDOSA GRUPO:

Dña. Sabina Lobato Lobato, Directora de Empleo, Formación y Proyectos de Fundación ONCE.

D. Juan Carlos Rodríguez Romero, Director del Área de Recursos Humanos de Fundación ONCE y Fundosa Grupo.

D<sup>ª</sup> Mar Sánchez González, Jefa de Gestión de Personal de Fundación ONCE y Fundosa Grupo.

D. Juan Carlos Basildo Álvarez, Jefe del Departamento de Servicios Jurídicos de Fundación ONCE y Fundosa Grupo.

Dña. Rosana Parrado, Técnico Junior, Dirección del Área Económico Financiera de Fundosa Grupo.

D. Manuel Torres, Secretario Comité, Dirección de Empresas Participadas de Fundosa Grupo.

Invitados/as:

Presidenta del Comité de Igualdad de CEOSA

Presidenta de la Comisión de Políticas de Igualdad del Consejo General

Director de RRHH de empresas (rotando esta representación)

Después de haber concluido todas las acciones del primer plan de igualdad de Fundación ONCE y Fundosa Grupo, este segundo plan de igualdad tiene como objetivo seguir vigilando y cumpliendo que se garantice la igualdad real en todos los procesos de Recursos Humanos de la organización tal y como establece LA LEY ORGANICA para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de 27 de marzo de 2007, en la que se establece pautas para la eliminación de discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Para ello, seguiremos avanzando en los objetivos del primer plan y mejorando acciones concretas dentro del mismo.

## ACTUALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

---

El diagnóstico de situación realizado por la Empresa se ha basado en toda la información de los datos cualitativos y cuantitativos extraídos de la base de datos de RRHH. La actualización del diagnóstico se ha realizado durante el tercer trimestre del 2013.

El diagnóstico ha comenzado examinando la situación de partida en la que se encuentran las relaciones laborales en Fundación ONCE y Fundosa Grupo respecto de la aplicación del principio de Igualdad y no discriminación por razón de sexo en los ámbitos que más adelante se describen, y, en segundo lugar, para poder diagnosticar situaciones que, en su caso, deban ser corregidas, eliminadas o simplemente prevenidas.

En relación a los datos cuantitativos, estos son algunos de los aspectos sobre los que se recaba información:

Una vez recopilados estos datos procederemos a la recogida de la información necesaria para llevar a cabo el análisis cualitativo. Con esta finalidad se revisará la información procedente de:

- Página web de la empresa
- Ejemplos de revistas internas
- Ejemplos de anuncios de ofertas de trabajo
- Política de información y comunicación
- Política de contratación y selección
- Procedimiento de acogida
- Plan de formación
- Diagnóstico y Plan EFR
- Protocolo de actuación para la prevención del acoso y el mobbing

### ***c). Análisis de datos para ejes estratégicos.***

El diagnóstico lo estructuraremos en torno a una serie de ejes estratégicos que nos ayuden a ordenar la información y a concretar el análisis sobre la situación de la empresa, respecto a los principios de igualdad de oportunidades y de no discriminación.

El objetivo de organizar estos ámbitos es identificar qué medidas existen en la empresa, cuál es la situación de las mujeres y hombres en aspectos como su presencia en la empresa, las condiciones laborales existentes, comprobar la igualdad retributiva o si es posible la conciliación de la vida personal y laboral de la plantilla.

En este sentido, para comprobar si existe discriminación por razón de género, analizaremos los siguientes ámbitos.

1. Igualdad de oportunidades
------------------------------

2. Responsabilidad social
---------------------------

3. Comunicación, imagen y lenguaje.
4. Distribución de la plantilla
5. Política retributiva
6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
7. Acceso, formación, desarrollo y promoción.
8. Prevención del acoso sexual y de condiciones discriminatorias.
9. Condiciones laborales, condiciones físicas y Prevención de Riesgos Laborales

## Eje 1: Igualdad de oportunidades

---

El concepto de igualdad de oportunidades hace referencia a una forma de justicia social que propugna que un sistema es socialmente justo cuando todas las personas potencialmente tienen las mismas posibilidades de acceder al bienestar social y consiguen los mismos derechos políticos y civiles. En el ámbito empresarial y en referencia al género, la política de igualdad de oportunidades tiene el objetivo de concienciar y sensibilizar al personal y a la dirección de la empresa sobre la necesidad de introducir la igualdad de oportunidades en la cultura empresarial. De manera sistemática, será necesario integrar la perspectiva de género en las políticas, toma de decisiones y en las actividades llevadas a cabo por la empresa (transversalidad de la igualdad de oportunidades).

Este principio se concreta en la voluntad explícita de la empresa para impulsar políticas y medidas que garanticen que el acceso, la promoción y la representación femenina en lugares de responsabilidad y decisión son una realidad y no una mera declaración de intenciones.

Una política activa de promoción de la mujer no sólo tiene que permitir mejores oportunidades de trabajo a través de planes de desarrollo sino también fomentar el cambio cultural en todas sus dimensiones (roles y tareas adjudicadas tradicionalmente a la mujer) y crear instancias de control para el cumplimiento de las normas de sus propios objetivos.

Nuestra entidad, en este sentido, quiere manifestar su compromiso con la igualdad de oportunidades y rechaza cualquier acto discriminatorio.

Hace tres años se trabajó en la elaboración de un primer plan de igualdad. El mismo se llevó a cabo, por ello se ha decidido realizar una actualización del diagnóstico y Plan en el contexto actual en el que nos encontramos.

La organización ha hecho firme su compromiso de integrar el principio de igualdad de oportunidades en la cultura empresarial mediante la actualización del presente Plan de Igualdad y la actualización del Comité de Igualdad, responsable de impulsar y de velar por la igualdad de oportunidades en la empresa. Una cultura de empresa sensibilizada y concienciada de la necesidad de fomentar y respetar la igualdad entre mujeres y hombres permitirá un mejor ambiente de trabajo que provocará en la plantilla una mayor motivación y compromiso con el trabajo.

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.

Así mismo, en este eje es importante tener en cuenta que la mayor parte de las discriminaciones que padecen las mujeres no son directas sino indirectas, es decir, actuaciones aparentemente neutras pero que tienen un impacto negativo produciendo y perpetuando discriminaciones de género y desigualdades. Es decir, las discriminaciones indirectas son sólo prácticas y medidas, supuestamente neutras que impactan de manera desfavorable en las mujeres. Por este motivo, es importante que la empresa adopte un Plan específico de Igualdad de Oportunidades, que contenga medidas concretas para corregir posibles discriminaciones (tanto directas como indirectas) y sistematizar un mecanismo que permita evaluar el grado de implementación del principio de igualdad hacia los dos sexos.

<b>PUNTOS FUERTES</b>	<b>PUNTOS DÉBILES</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Concienciación por parte de la empresa de la necesidad de incorporar una cultura de igualdad y no discriminación.</li><li>- Actualización del Plan de Igualdad anterior.</li><li>- Redacción del presente Plan de Igualdad de Oportunidades para formalizar el compromiso de la empresa.</li><li>- Re-activación del Comité de Igualdad.</li><li>- Presupuesto asignado para llevar a cabo el Plan de Igualdad de Oportunidades y poder desarrollar las acciones previstas.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Poca promoción en Alta Dirección.</li><li>- Poca rotación de plantilla.</li></ul>

## Eje 2: Responsabilidad Social Corporativa.

---

La Responsabilidad Social es el compromiso que los miembros de una sociedad, ya sea como persona individual o como miembros de algún grupo, tienen tanto entre sí como para la sociedad en su conjunto. La responsabilidad social se diferencia de la responsabilidad política porque no se limita al cumplimiento legal y normativo.

Dentro de este marco, la responsabilidad social en la empresa hace referencia a la forma de orientar la acción de las empresas de manera que se tengan en cuenta los impactos de todos los aspectos que sus actividades generan sobre su clientela, su plantilla, su accionariado, la comunidad local, el medio ambiente y la sociedad en general. Por un lado, implica el cumplimiento de la legislación nacional e internacional en el ámbito social, laboral y medio ambiente y, por otro lado, otras acciones voluntarias que la empresa quiera emprender para mejorar el bienestar de su plantilla, las comunidades donde opera y la sociedad en general.

La Responsabilidad Social Empresarial también consiste 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. La empresa, al mismo tiempo, tiene que tener en cuenta sus relaciones con las empresas proveedoras, empresas concesionarias y contratadas que estas sean socialmente responsables y sean modélicas en el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación.

Hoy por hoy la asunción de la responsabilidad social en alguna de sus variedades, como la de la igualdad de oportunidades, es una de las mejores maneras que tiene una empresa para disfrutar de una buena reputación y de un Prestigio ante su clientela y la sociedad en general. De esta manera, la identificación de una empresa como socialmente responsable tiene que comportar la confianza de los sectores consumidor e inversor, y del resto de interlocutores.

El compromiso de la Fundación ONCE y el Grupo Fundosa con su equipo humano consiste en ofrecer y garantizar "empleo de calidad y calidad en el empleo", sin tener en cuenta la discriminación por cuestión de género, atendiendo de forma trasversal y especializada la diversidad de su plantilla.

La Fundación ONCE tiene como máxima prioridad la creación de empleo para las personas con discapacidad y esta actitud es lógica consecuencia del convencimiento de que una buena parte de las personas con discapacidad sólo pueden alcanzar la plena inclusión social a través de la inserción laboral.

En este eje, proponemos la integración de la perspectiva de género y del principio de igualdad de forma transversal en la política de Responsabilidad Social de Empresa.

<b>PUNTOS FUERTES</b>	<b>PUNTOS DÉBILES</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- La organización destina numerosos recursos para programas de Responsabilidad Social Corporativa.</li><li>- Existencia de una Política de Calidad, de una Política de buen gobierno corporativo y de una Política medioambiental.</li><li>- Participa en campañas, encuentros proyectos para promover la igualdad de oportunidades.</li></ul>	<p>No se constata la igualdad de oportunidades en el trato con la clientela, empresas proveedoras, empresas externas.</p>

### Eje 3: Comunicación, imagen y lenguaje

---

La Comunicación de una empresa se compone de múltiples elementos, tanto internos como externos, que, desarrollándolos, constituyen la **plataforma de proyección de su imagen**.

La Comunicación Corporativa es el conjunto de mensajes que una institución proyecta a un público determinado con el fin de dar a conocer su misión y visión y poder establecer una conexión entre ambos. En este sentido, la comunicación corporativa pretende proyectar a la clientela y a otras personas que se relacionan con la empresa, una imagen determinada que trasmite la identidad y valores que la empresa persigue.

En referencia al tema que nos ocupa, Fundación ONCE- Fundosa Grupo, han realizado acciones informativas para toda la plantilla sobre la existencia del Plan de Igualdad de Oportunidades. En este sentido, la organización informará sobre la evolución del Plan.

La comunicación interna es uno de los aspectos fundamentales de la política de comunicación del Grupo. Se trata de la interrelación de todo el personal de la organización y esta se tiene que caracterizar por ser clara, transparente y bidireccional.

Esta comunicación interna puede ser:

- **Formal:** en general se refiere a los aspectos laborales y utiliza canales oficiales, habitualmente escritos.

- **Informal:** por un lado, está aquel tipo de comunicación, el contenido de la cual y pese a ser de aspectos laborales, utiliza canales no oficiales; por otro, aquella comunicación de carácter no oficial no relacionada directamente con los aspectos laborales.

- **Vertical:** es aquella comunicación que se genera en las áreas directivas de la empresa y desciende utilizando los canales oficiales. Una comunicación corporativa óptima es aquella en la que también se da una comunicación vertical ascendente.

- **Horizontal:** se desarrolla entre el personal de un mismo nivel de la estructura de la organización. Pocas veces utiliza los canales oficiales y suele ser informal.

Respecto a la comunicación de Fundación ONCE y Fundosa Grupo, se está trabajando en una Política de Información y Comunicación para la plantilla, y que este objetivo se cumple en una manual de comunicación que será un objetivo a desarrollar a posteriori. que establece los principios generales de actuación en este ámbito y que son de obligado cumplimiento para las personas que integran la empresa.

En la política de Información y Comunicación se definen los siguientes sistemas de comunicación:

- Sesiones formales (por ej. reuniones entre personal y Dirección)
- Estructuras de participación (por ej. comités de empresa, comité EFR, )
- Acceso especial al Director Ejecutivo (CEO)
- Buzón/correo electrónico DE TUS IDEAS CUENTAN.
- Medios de comunicación social: Hoop (por ej. Facebook, Twitter)

- Eventos especiales (networking, desayuno de trabajo)
- Encuestas a la plantilla

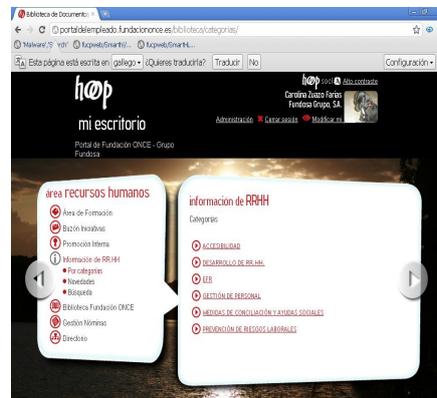
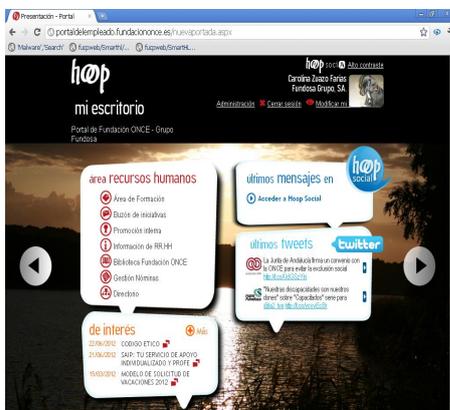
La empresa considera que los canales descendentes, ascendentes e interdepartamentales de información y comunicación deben ser elementos clave generadores de colaboración, trabajo en equipo y participación.

La información y comunicación deben crear corrientes de opinión que aseguren un buen clima social, adhesión, participación e integración en la empresa.

El personal de la empresa a su vez, debe respetar la confidencialidad y reserva de la información estratégica o de la derivada de los procesos de negociación que pudiera perjudicar su buen fin, si llegara a manos de los competidores.

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, o en la revista interna de conciliación

. En este punto, identificaremos tanto el uso del lenguaje inclusivo como el no inclusivo.






## Vida Laboral Cómo Conciliar Vida Familiar

- El equilibrio entre el trabajo y la vida familiar aparece como un aspecto fundamental para mejorar la calidad de vida de las personas, y por lo tanto, un factor a considerar en la responsabilidad social de las empresas.

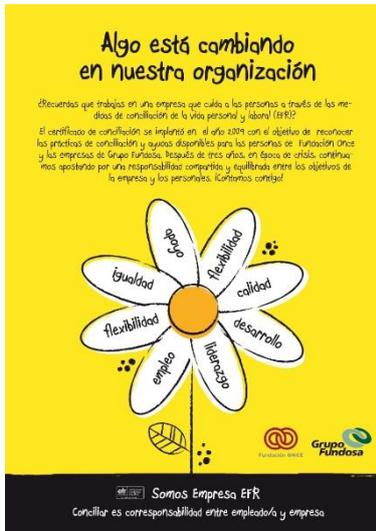
La base fundamental de la conciliación, y su única garantía de éxito, es poner en relación los objetivos empresariales con la situación real en lo relativo a las necesidades y expectativas de las personas que lo forman.

- Conciliación e igualdad, son dos pilares clave para conseguir un equilibrio adecuado entre los fines y objetivos de la Organización y las necesidades y expectativas del equipo humano que la forman.
- Por ello, la Fundación Once y el Grupo Fundosa, tienen un paquete de medidas que a modo de ejemplo se pueden dividir en cinco grandes grupos:
  - ▷ De calidad en el empleo
  - ▷ De flexibilidad laboral
  - ▷ De apoyo profesional
  - ▷ De apoyo a la familia
  - ▷ De apoyo a la integración y a la igualdad de oportunidades



**Curso de Sensibilización en Conciliación de la Vida Laboral y Familiar e Igualdad**

Fecha de comienzo del curso: 10 de marzo de 2010  
 Horario del curso: 9:30 horas  
 Duración del curso: 2 horas  
 Lugar de impartición del curso:  
 C/Sebastián Herrera, 15



Es importante velar por la neutralidad del lenguaje que se utiliza en la comunicación corporativa, tanto a nivel interno como externo. En toda la comunicación, tanto interna (lenguaje) como externa (imagen de la empresa) se tiene que utilizar un lenguaje y una comunicación no sexista conforme a la igualdad de oportunidades. El sexismo en el lenguaje se basa en utilizar el masculino como genérico.

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- Fundosa Grupo trabaja por incorporar el lenguaje neutro y no androcéntrico** en su comunicación (equipo directivo, responsables, colaboradores/as, personas, todos/as, participantes, etc.), pero que **no existe un criterio concreto y claramente establecido aplicable en todas las circunstancias, hecho que comporta que en determinadas ocasiones se utilice el genérico masculino como falso genérico neutro** “los colaboradores, todos ellos, nuestros operadores, cliente, nosotros, etc..).

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, como veremos en el apartado específicamente dedicado a esta área (ofertas de trabajo).

En este sentido, contamos con manual del lenguaje no con la finalidad de unificar los criterios comunicativos y de facilitar la tarea de incorporar fórmulas comunicativas de perspectiva de género. En este punto, tenemos que destacar que la compañía actualmente ya está trabajando en la elaboración de un blog de comunicación no sexista con noticias de este ámbito.

Con respecto a las imágenes observadas, podemos afirmar su neutralidad al proyectar imágenes tanto de mujeres como de hombres trabajando, hecho que constata la presencia de ambos sexos en determinados departamentos de la empresa.

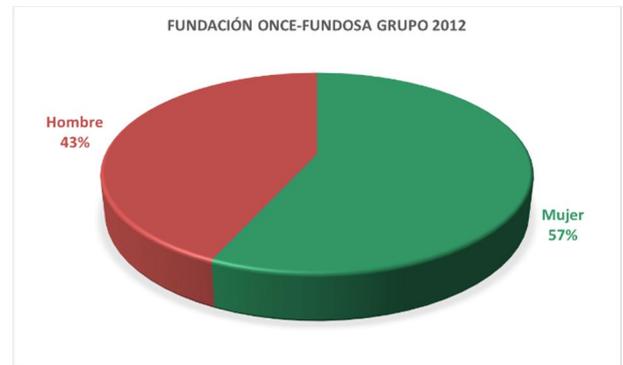
PUNTOS FUERTES	PUNTOS DÉBILES
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia de mecanismos que faciliten el acceso a la información al conjunto de la plantilla: comunicaciones vía correo electrónico, tabloneros de anuncios, reuniones, boletines internos, etc.</li> <li>- Uso de imágenes neutras en la página web y en la publicidad.</li> <li>- Realización de acciones informativas para la totalidad del personal sobre la existencia del Plan de Igualdad de Oportunidades.</li> <li>- Existencia de diferentes canales de comunicación ascendente y descendente.</li> </ul>	<p>Falta de una política de comunicación en igualdad de oportunidades, que marque las líneas estratégicas de lo que debe ser la comunicación de la organización.</p>

#### Eje 4: Distribución de la plantilla

En este apartado analizaremos todos los aspectos relacionados con la composición de la organización a nivel de plantilla y bajo la perspectiva de género. Se estudia la distribución de mujeres y hombres por categorías profesionales, posibles acciones de corrección en caso de subrepresentación o sobrerrepresentación de mujeres en determinados lugares o categorías profesionales, así como la edad y la antigüedad de la plantilla.

El objetivo es comprobar que las mujeres estén representadas en todos los niveles y categorías profesionales de la organización. Por este motivo, como veremos a continuación, se ha valorado la proporción de mujeres que hay en cada uno de los niveles de la empresa y la proporción de mujeres en el Comité de Dirección, en los cargos directivos e intermedios y en la representación sindical.

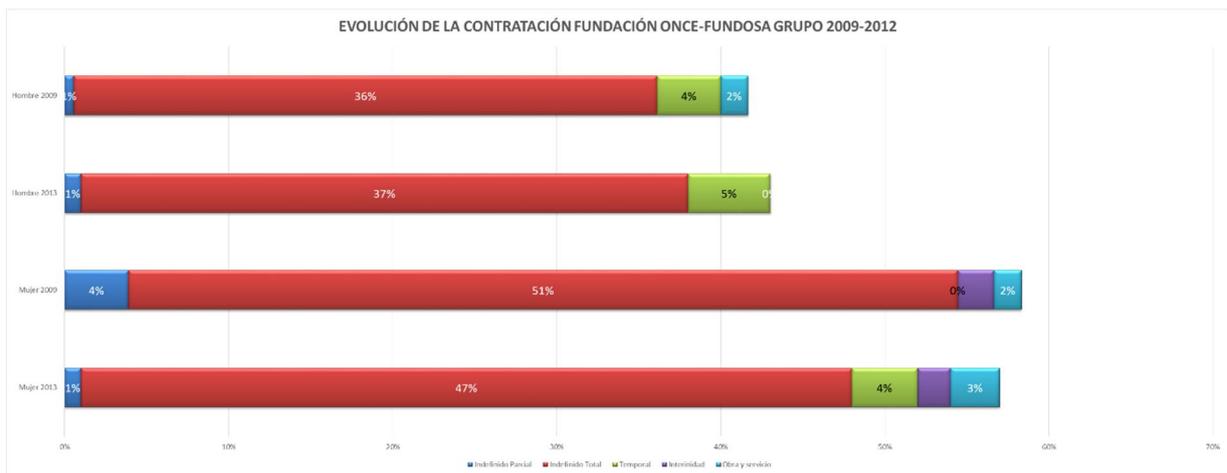
#### Información de porcentajes por sexo de los miembros de la plantilla



Tal como se observa en la gráfica el porcentaje de hombres y mujeres se ha ido mantenido estable desde el año 2009, llegando a cumplir con la exigencia legal del 40% del sexo menos representado en plantilla, en este caso, hombres.

El número de mujeres ha disminuido en un 1% con respecto a la primera medición realizada. Hecho este, que podría interpretarse de forma negativa en otro entorno, pero que aquí es una clara señal de representación más equilibrada.

#### Antigüedad en la empresa



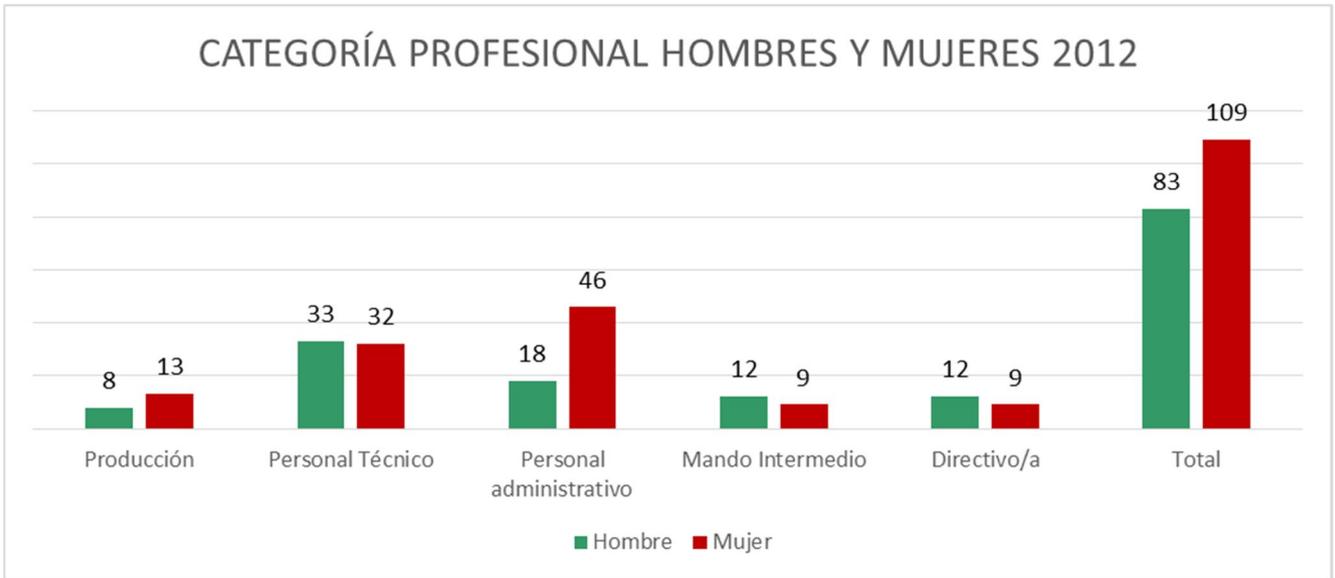
En los últimos tres años la tendencia es favorable al equilibrio en la incorporación de hombres y mujeres a la plantilla, lo que muestra un cambio en la tendencia desde la realización del primer diagnóstico de igualdad del año 2009.

Este indicador hace prever que el equilibrio entre hombres y mujeres se prolongue en los próximos años, con la incorporación de mayor número de hombres.

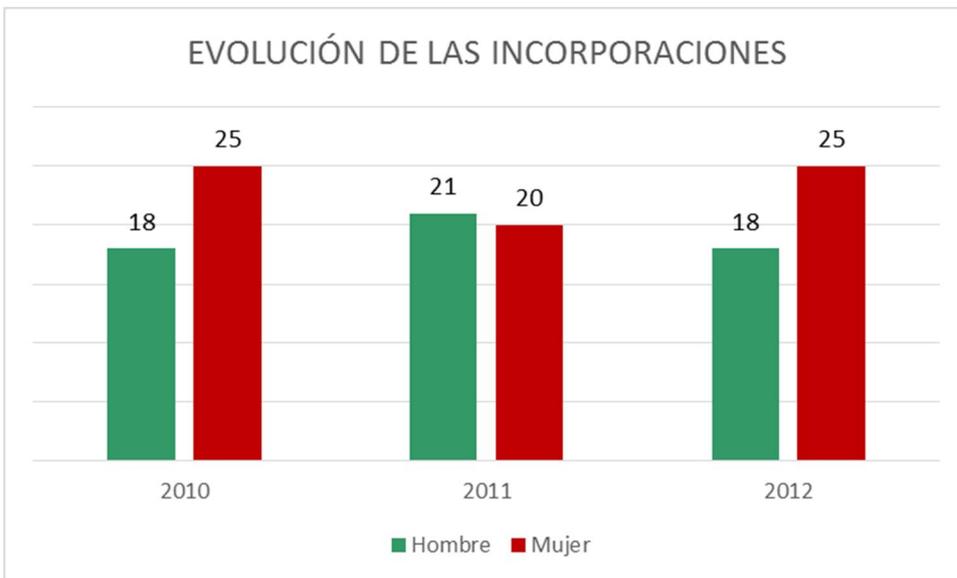
**Tipología de contratos**

La tendencia en cuanto al tipo de contratación es muy positiva, ha bajado el porcentaje de contrataciones a tiempo parcial para convertirse en total.

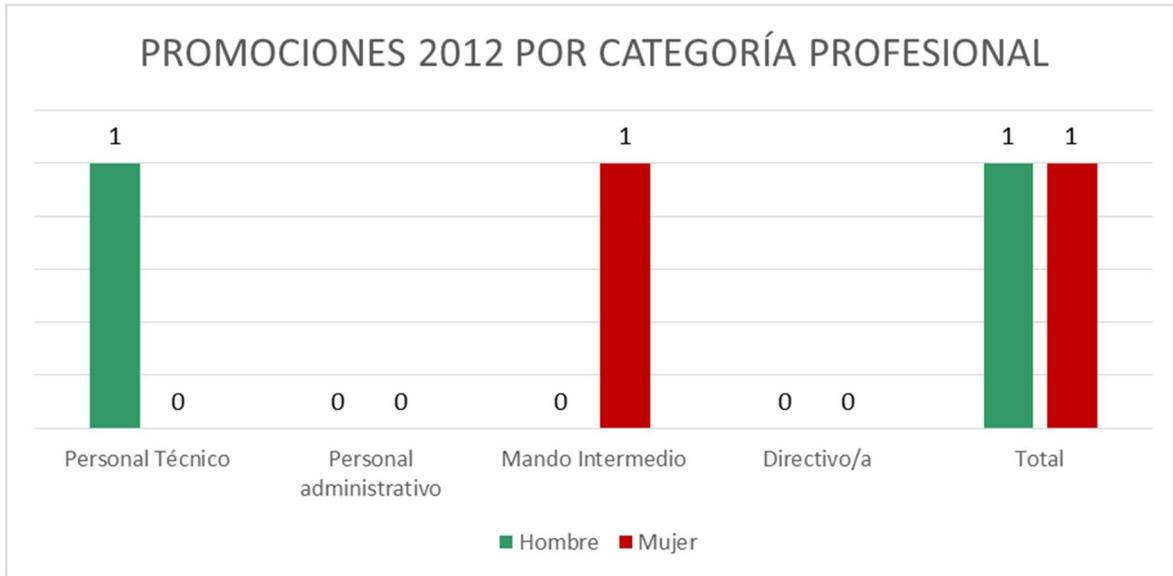
**Distribución de la plantilla por categorías profesionales**



Datos referentes a nuevas incorporaciones de plantilla



Promociones 2012



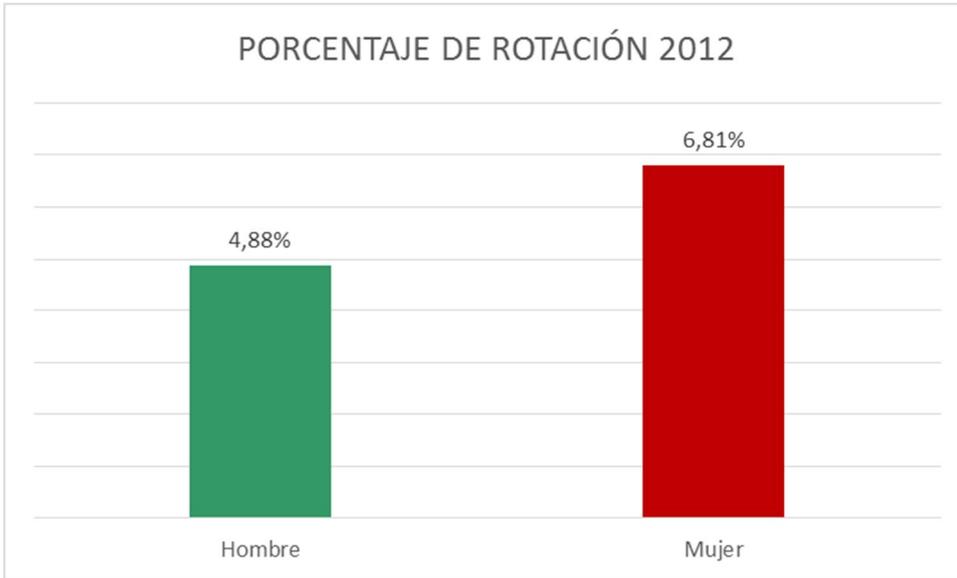
Datos referentes a la formación



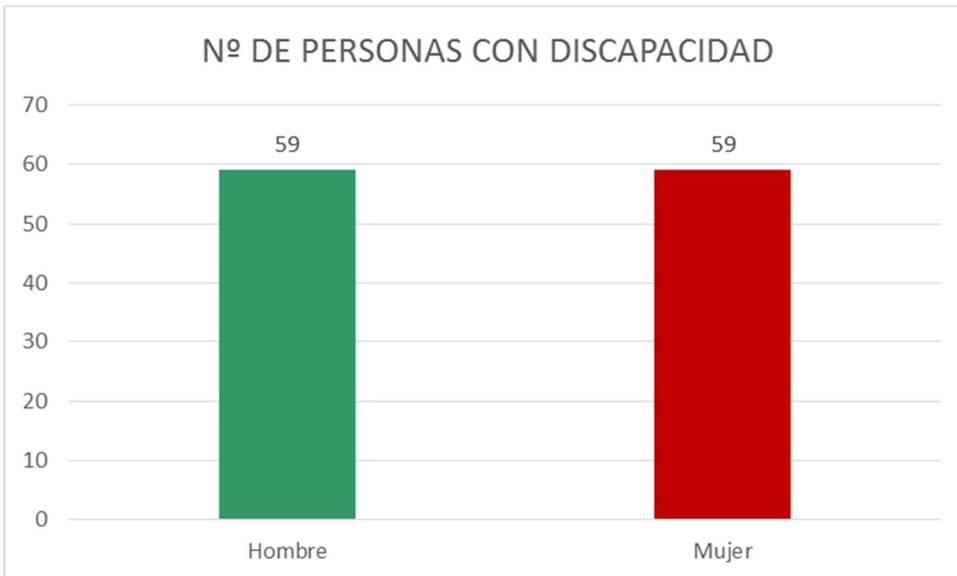
Datos referentes a bajas laborales



Rotación



Personal con discapacidad



<b>PUNTOS FUERTES</b>	<b>PUNTOS DÉBILES</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Equilibrio entre sexos en porcentajes genéricos de plantilla.</li><li>- Alto porcentaje de mujeres en puestos técnicos, lo que hace prever un incremento de mujeres mandos intermedios en el futuro a corto-medio plazo.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- No existe ninguna estrategia definida y protocolizada a nivel de empresa para garantizar la presencia equilibrada de ambos sexos en todos los departamentos.</li><li>- Mayor representación masculina en los cargos directivos.</li></ul>

## Eje 5: Política retributiva

---

En el siguiente eje se analiza hasta qué punto la organización garantiza un trato igualitario en materia retributiva, sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo directa o indirecta.

La aplicación de la igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género en materia de política retributiva implica la inexistencia de diferencias salariales a la hora de retribuir el trabajo de mujeres y hombres. Es decir, un mismo trabajo o un trabajo de igual valor tienen que estar retribuidos igual para hombres y mujeres. El concepto “**trabajo de igual valor**” indica aquel tipo de trabajo que pese a que no sea idéntico a otro, requiere capacidades y esfuerzos equivalentes, supone iguales responsabilidades y está sometido a similares condiciones de trabajo.

Así, la retribución salarial del personal está constituida por el salario base para cada una de las categorías profesionales y los incrementos y complementos del mismo. En su establecimiento existen unos mínimos y unos máximos, dependiendo de la experiencia y del nivel formativo aportado. También, viene compuesto por las gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad. Finalmente, existe el Complemento en caso de Incapacidad Temporal, donde en caso de baja de I.T la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones hasta el límite de dieciocho meses.

### 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-Fundosa Grupo **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:

#### 1) DESCUENTOS EN SERVICIOS DE EMPRESAS DEL GRUPO ONCE

- Descuentos Fundosa Accesibilidad: ortopedia
- Descuentos Fundosa Galenas: papelería y regalos
- Descuento Club Deportivo Somontes: piscina gratuita, 50% deportes raqueta y otros

- Descuentos en Seguronce: precios especiales en seguros de vida, hogar, Sanitas, etc.
- Descuentos en Viajes 2000 (agencia de viajes)

2) OTROS BENEFICIOS SOCIALES PARA LOS TRABAJADORES/AS:

- Seguro de Vida y Accidente (6.000 euros en caso de siniestro para los herederos)
- Ayuda a guardería ( 52,10 euros mensuales para los hijos menores de cuatro años)
- Dietas: además del abono de las comidas y gastos de transporte con un límite superior al convenio, aquellos trabajadores cuyo salario sea menor de 26.000 euros recibirán un plus compensatorio de 30,09 euros por cada viaje que realicen.
- Fiesta de verano y navidad a precios muy económicos
- Buzón ocio: ofertas culturales relacionadas con la discapacidad
- Campeonatos deportivos por empresas o individuales en el periodo estival cuyos premios se dan en la fiesta de verano

PUNTOS FUERTES	PUNTOS DÉBILES
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Política retributiva clara y bien definida.</li> <li>- La plantilla dispone de una gran variedad de beneficios extra salariales.</li> <li>- Hay objetivos vinculados a la obtención de resultados para la Organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incorporar beneficios para la plantilla fuera de Madrid.</li> </ul>

## 5. Conciliación personal, familiar y laboral

---

La política de empresa orientada a la conciliación permite el desarrollo de las personas que forman parte de ella en diferentes ámbitos, al compatibilizar el espacio personal, laboral, social y familiar.

La conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral es un factor clave para conseguir una igualdad efectiva y no únicamente formal entre hombres y mujeres, dado que fomenta una participación más equilibrada de las personas de ambos sexos en los ámbitos económicos, social y civil.

Así, se hace necesario buscar nuevas fórmulas de organización del tiempo de trabajo que permitan un repartimiento equilibrado de responsabilidad en la vida profesional y privada.

La conciliación implica equilibrar las diferentes esferas de la vida de las personas: laboral (actividad relacionada con la vida económica, política y social por la que es necesario una prestación económica), familiar (actividad relativa al cuidado y las obligaciones familiares, que se llevan a cabo en el ámbito doméstico exenta de retribución), personal (actividad llevada a cabo en un espacio y tiempo propios en que las personas se ocupan de ellas mismas).

El reparto equitativo de las responsabilidades derivadas del espacio doméstico y de la familia supone para mujeres y hombres consecuencias desiguales.

De esta manera facilitar la conciliación es un requisito ineludible para asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Unas condiciones de trabajo que sean respetuosas con las necesidades y responsabilidades que tenemos todas las personas aumentan el compromiso con el trabajo y la empresa.

En este eje, se analiza el grado de implicación de la empresa en la creación de acciones que permitan avanzar hacia una nueva ordenación del tiempo de trabajo que permita conciliar la vida personal y laboral. Estas acciones van dirigidas tanto a mujeres como a hombres, con la finalidad de potenciar la corresponsabilidad de ambos sexos en las actividades domésticas y de atención y favorecer el desarrollo profesional igualitario de ambos.

El Plan de Conciliación, implantado desde el año 2009, de Fundación ONCE y Fundosa Grupo responde al perfil y necesidades de la plantilla.

Por lo tanto, dentro del contenido propio del principio de igualdad de trato y no discriminación entre Mujeres y Hombres, se incluye, específicamente, la protección a las situaciones en las que el trabajador/a asume obligaciones familiares, lo que quiere decir que cualquier limitación o menoscabo, directo o indirecto, en el ejercicio de los derechos de conciliación contemplados estatutaria y, en su caso, convencionalmente, se entenderá como acción discriminatoria por razón de sexo.

La realidad social en nuestro país retrata un escenario en el que los permisos de conciliación previstos indistintamente para hombres y mujeres, como son el permiso de maternidad (las 10 semanas que se pueden ceder al cónyuge), la reducción de jornada por cuidado de hijos, el

permiso de lactancia, las excedencias, etc, son disfrutados por las mujeres trabajadoras en más de un 95%.

En tanto en cuanto esa realidad no cambie y la estadística mencionada no se corrija hasta que se logre socialmente que los derechos de conciliación sean disfrutados por las Mujeres y por los Hombre por igual, cualquier consecuencia negativa o perjudicial que se pueda derivar de su ejercicio será considerada como acción discriminatoria contra la mujer.

Por lo tanto, debemos considerar que este apartado de conciliación de vida laboral, personal y familiar no es tanto un área material a tratar como si de "acceso al empleo" o de si "retribuciones" se tratara, sino más bien, una vertiente más del propio concepto de principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo cuya aplicación efectiva se pretende.

La Empresa ha realizado un estudio sobre el estado actual de la ordenación del tiempo de trabajo de sus trabajadores y del ejercicio de los derechos laborales relativos a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, sobre todo, a la luz de la reforma que los mismos han experimentado con la Ley de Igualdad.

La organización es consciente de la necesidad de potenciar y facilitar el ejercicio de todos estos derechos por parte de la plantilla, 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 la plantilla y, por ende, del desarrollo de nuestro proyecto empresarial.

Fundación ONCE y Fundosa Grupo 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 y Fundosa Grupo velarán por la equiparación de derechos y la igualdad de trato entre el colectivo de trabajadores/as que disfrutan algún derecho de conciliación (actualmente, sólo las mujeres de la plantilla) respecto del colectivo que no lo hace (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 y Fundosa Grupo han implantado el Modelo EFR en toda la organización y han obtenido el certificado EFR como reconocimiento a su trabajo en el ámbito de la conciliación. Hecho que manifiesta la clara apuesta de la empresa por el bienestar de las personas trabajadoras.

En cuanto a las medidas específicas que se aplican en la empresa que pueden favorecer la conciliación encontramos:

1. Ayuda económica para guardería
2. Plus complementario por desplazamiento derivado de viajes
3. Complemento del 100% de salario a las prestaciones establecidas por enfermedad o accidente.
4. Complemento hasta el 100% de salario en las pagas extras por situaciones de maternidad o paternidad.
5. Vacaciones anuales superiores a las reguladas por convenio colectivo
6. Jornada continua en periodos superiores a los regulados por convenio
7. Licencia retributiva para asistir a exámenes de formación reglada
8. Permiso retribuido por lactancia
9. Servicio medico
10. Servicio de fisioterapeuta
11. Ayudas individuales para la formación
12. Teletrabajo

PUNTOS FUERTES	PUNTOS DÉBILES
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estudio sistematizado de las necesidades de conciliación de la plantilla.</li> <li>- La organización ofrece facilidades para pedir permisos o excedencias, Horario flexible.</li> <li>- Existencia de más 30 medidas de conciliación para la plantilla.</li> <li>- Certificación EFR</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anualmente se podría analizar la inclusión de una nueva medida de conciliación para el Grupo.</li> </ul>

## Eje 7: Acceso, promoción, desarrollo y formación

---

En este apartado se analiza que los procesos de selección y de cobertura de vacantes se realicen en base a criterios neutros y libres de sexismo. De la misma manera, se analiza si en la política de desarrollo y promoción del personal que forma parte de Fundación ONCE y Fundosa Grupo, así como en el acceso a la formación, se garantiza la ausencia de cualquier tipo de discriminación. Se trata de un eje fundamental, ya que en el acceso de las mujeres a lugares de dirección, estas se enfrentan a mayores obstáculos tanto en la incorporación al mercado laboral como una vez incorporadas, en los procesos de promoción dentro de las empresas.

En Fundación ONCE y Fundosa Grupo, para la selección y la contratación de personal existe una política protocolizada que permite el establecimiento de un procedimiento con unos criterios claros y definidos, que ayudan a conseguir un procedimiento más objetivo. A su vez, existe un proceso para valorar el desarrollo del personal de la empresa.

Respecto a la formación, se dispone de un Plan de Formación Anual para todas las personas trabajadores y un presupuesto para llevarlo a cabo.

### Acceso

En muchas ocasiones, en el ámbito empresarial, al buscar las personas candidatas dan mucha importancia a las características personales, que no tienen nada a ver con el puesto de trabajo. Es decir, la búsqueda de candidatos/as se orienta implícita o explícitamente sobre la base del sexo, nacionalidad, origen étnico, edad de la persona, estado de salud, etc.

Dichos criterios innecesarios e injustificables en la mayoría de los casos, nacen de creencias, costumbres y tradiciones sobre la división del trabajo entre mujeres y hombres, entre personas inmigrantes y no inmigrantes, personas con discapacidad y sin discapacidad. **Actuando de esta forma muchas empresas eliminan sin llegar a comprobarlo a personas muy válidas que poseen las competencias laborales que se requieren para un determinado puesto de trabajo.**

**El hecho de descuidar el equilibrio por sexo puede derivar en plantillas altamente rígidas y segregadas que aportan a la empresa valores y experiencias poco diversas y muy limitadas.**

Fundación ONCE y Fundosa Grupo se centra en la contratación de personas con alguna discapacidad, la empresa se asegura **trabajadores/as motivados/as, satisfechos/as con el puesto de trabajo y, en consecuencia, aseguran estabilidad y buen rendimiento.**

La selección de personal se tendrá que dar dentro de un **procedimiento uniforme y transparente** donde se selecciona esa persona que asegure las características técnicas e interpersonales necesarias para ofrecer el rendimiento esperado en un puesto de trabajo concreto. Al mismo tiempo, será necesario el establecimiento de unas **condiciones contractuales claras y transparentes.**

Con el fin de asegurar un procedimiento de selección uniforme y transparente será necesario escoger las herramientas adecuadas y las más objetivas posibles dentro del proceso.

En Fundación ONCE y Fundosa Grupo 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 Política ha sido formulada por el Área de Recursos Humanos y aprobada por el Comité de Dirección.

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 y externa de manera simultánea, a excepción de aquellos puestos que requieran confidencialidad.

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

Tras las entrevistas realizadas y el análisis de la documentación podemos concluir que, tanto los Procesos de Reclutamiento y Selección como la documentación complementaria analizada son **neutros**, por lo general **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.

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.

En relación con el lenguaje utilizado por la entidad, en las ofertas de empleo publicadas, tanto internas como externas, en los comunicados de incorporaciones, en los modelos de solicitud de traslado o cambio de puesto, en las entrevistas o los formularios de CV, no se detecta discriminación, la terminología escogida se corresponde con el **uso normal y aceptado del lenguaje**, ya que de conformidad con las normas de la RAE, la utilización del género masculino no supone exclusión alguna del femenino.

En cuanto a la imagen que transmite **FUNDACIÓN ONCE Y GRUPO FUNDOSA** al reclutar y seleccionar personal, ya sea a través del propio portal web de la empresa, la publicación de ofertas en portales de empleo.

En este punto es necesario destacar el hecho de que el Departamento de RR.HH dispone de un modelo de cuestionario para la descripción de los puestos de trabajo, lo que permite la definición y descripción de las características y funciones del puesto de trabajo para el que se abre el proceso, así como las capacidades y formación requerida y los objetivos esperados. **La definición detallada del puesto de trabajo es un elemento positivo que contribuye a objetivar el proceso de selección.**

Los requisitos tendrán que ser establecidos de forma justa y objetiva. La empresa tendrá que anunciar al mercado a través de un lenguaje no sexista ni discriminatorio, la disponibilidad del puesto de trabajo, atrayendo a personas candidatas que cumplan con los requisitos de competencias establecidas, independientemente del sexo, edad, nacionalidad, orientación sexual, condición, discapacidad, etc.

### **Promoción y desarrollo.**

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

- **Gran parte de las posiciones en FUNDACIÓN ONCE Y FUNDOSA GRUPO son cubiertas a nivel interno.** Se observa un equilibrio entre las promociones de mujeres y las de hombres.
  
- Las promociones en **Fundación ONCE y Fundosa Grupo** 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

### **Formación**

En referencia a la formación, en la empresa existe un Plan de Formación Anual donde se planifican las diferentes acciones formativas que la empresa llevará a cabo a lo largo del año. La formación normalmente se intenta que sea durante la jornada laboral.

En el ámbito de **Formación y Desarrollo**, **Fundación ONCE y Fundosa Grupo** manifiestan en su Memoria la importancia de la formación como eje estratégico, siendo la formación de los empleados un valor añadido fundamental. En este sentido, se distinguen principalmente tres objetivos estratégicos: invertir en el desarrollo profesional y personal del capital humano,

avanzar y mejorar en los procesos y tareas diarias para garantizar un mejor servicio al cliente y progresar en la diferenciación respecto a la competencia.

Se procedió a la sistematización del Plan de Formación, con la finalidad de contribuir a la mejora de la calidad en el empleo de los trabajadores mediante el desarrollo de actuaciones y programas específicos de formación continua que impulsen procesos de desarrollo profesional y contribuyan a la mejora continua de la organización.

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.

**La flexibilidad del modelo formativo de Fundación ONCE y Fundosa Grupo 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,**

Las necesidades formativas se establecen por:

- Las entrevistas de desarrollo
- Inquietud de mandos y personal directivo
- La descripción de los puestos de trabajo
- Necesidades legales
- La Dirección de RR.HH, identifica las habilidades que necesita el personal para desarrollar su trabajo.

El Plan de Formación 2012-2013 incluye por ejemplo las siguientes acciones formativas:

- Cursos de idiomas de diferentes niveles: inglés,
- Cursos de informática: Power Point, Excel y de diferentes herramientas informáticas.
- Actualización de la normativa.
- Cursos de PRL, Seguridad e Higiene.
- Cursos de habilidades directivas
- Formación en habilidades

A continuación se presentan los puntos fuertes y los puntos débiles vinculados a este eje:

PUNTOS FUERTES	PUNTOS DÉBILES
----------------	----------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se realiza un seguimiento individual de desarrollo profesional.</li> <li>- Descripción de características y funciones del puesto de trabajo bien definidas.</li> <li>- Existencia de un Plan Anual de Formación.</li> <li>- Diversidad de cursos de formación para la plantilla.</li> <li>- La mayoría de la formación se realiza dentro del horario de la jornada laboral.</li> <li>- Se realizan acciones para identificar las necesidades formativas de la plantilla.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actualmente no se dispone de medidas para la promoción de las mujeres.</li> <li>- No existe una formación específica en perspectiva de género de las personas responsables de selección.</li> <li>- En ocasiones, el uso del falso genérico masculino en la definición de puestos de trabajo y vacantes.</li> </ul>
--	--

## Eje 8: Prevención del acoso sexual y de conductas discriminatorias.

---

En este eje se analiza la ausencia o presencia de actitudes sexistas en el seno de la organización, de trato discriminatorio y de acoso, así como si existen mecanismos para detectar, prevenir y actuar frente a estos comportamientos.

Uno de los puntos más importantes que recoge la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres es el establecimiento de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el puesto de trabajo.

El artículo 48 de la Ley obliga a las empresas a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de género, así como arbitrar procedimientos específicos para la prevención y para intervenir ante las denuncias o reclamaciones que pueden formular las personas que hayan sido objeto del mismo.

La Ley define el acoso sexual como la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de carácter sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidatorio hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Por otro lado, se habla de acoso por razón de sexo cuando la situación en la que se produce el comportamiento no deseado con propósito o resultado degradante está relacionado con el sexo de la persona acosada.

La Ley de Igualdad también considera discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

También se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y exigir el cumplimiento efectivo del protocolo de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Normalmente las personas que padecen acoso son mayoritariamente mujeres. Asimismo el acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden afectar tanto a mujeres como a hombres y se puede producir también entre personas del mismo sexo.

Así, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son formas de discriminación que vienen motivadas por el sexo de una persona que atentan contra los principios de igualdad entre hombres y mujeres.

El acoso sexual vulnera la dignidad y la intimidad de las personas y es una manifestación de violencia de género que supone un grave riesgo para la salud y seguridad de las personas afectadas, además de incidir de forma negativa en el ambiente laboral, revertiendo en una menor eficiencia en el trabajo y generando situaciones tensas y poco deseables entre los miembros de la plantilla.

En la empresa para erradicar este tipo de actitudes sexistas existe un **Código de Prevención del Acoso y Protocolo de actuación en caso de denuncia de Acoso**. Fundación ONCE y Fundosa Grupo declaran su intención 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 también establece las responsabilidades y funciones de la presunta persona acosadora, presunta persona acosada, el comité de igualdad, Testigos y todo el personal de Fundación ONCE y Fundosa Grupo.

Posteriormente, se define el Procedimiento de actuación interno ante una situación de acoso. 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 es una herramienta de carácter eminentemente práctico, que pretende prevenir este tipo de conducta y dar pautas de actuación en caso de que se den en la empresa.** Por eso es importante que exista y esté bien definido, se haya formado a personal para implementarlo y se designe a la persona responsable de coordinarlo. Además, tiene que ser conocido por la totalidad de la plantilla y tiene que estar adaptado a las condiciones específicas de cada centro de trabajo con la finalidad que sea una herramienta útil.

Por este motivo, en el marco de la presente actualización del Plan de Igualdad se proponen las siguientes medidas relacionadas con esta área.

- Comunicar la existencia de este protocolo y hacerlo accesible al conjunto de la plantilla.
- Formar a las personas responsables en prevención del acoso sexual, por razón de sexo y psicológico o moral.

PUNTOS FUERTES	PUNTOS DÉBILES
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia de un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo y psicológico.</li> <li>- Existencia de mecanismos formales para presentar y resolver quejas y denuncias por acoso, actitudes sexistas o trato discriminatorio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ser capaces de transmitir a toda la plantilla la importancia de participar en todos los procesos.</li> <li>- Mejorar la divulgación del protocolo de acoso.</li> </ul>

## Eje 9: Condiciones laborales, condiciones físicas y Prevención de Riesgos laborales

---

### Condiciones laborales

Las condiciones de trabajo son un aspecto fundamental en cuanto al bienestar de los trabajadores y trabajadoras. Del mismo modo, la filosofía de la organización y su voluntad por garantizar la igualdad de oportunidades a hombres y mujeres se plasma de forma evidente en las condiciones de trabajo, que deben garantizar la ausencia de discriminación por razón de género, teniendo cuidado de las características de cada puesto de trabajo.

De esta manera, en este apartado, **se analiza si la empresa garantiza un trato totalmente igualitario respecto a las condiciones laborales** (tipología de contrato, condiciones horarias, tipo de jornada, bajas, despidos, etc.).

Respecto a la **tipología de contrato**, en Fundación ONCE y Fundosa Grupo se puede afirmar que el contrato por excelencia es el contrato fijo, tanto para hombres como para mujeres suponiendo el 90 % del total de contratos existentes en la compañía.

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 y Fundosa Grupo. 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.

Es importante determinar si las causas que llevan a un u otro sexo a una jornada reducida son las mismas o bien son diferentes, con el objetivo de poder adoptar las medidas correctoras pertinentes.

Las jornadas de trabajo intensivas o flexibles, así como el teletrabajo o la posibilidad de optar a reducciones de jornada, facilitan la conciliación de la jornada laboral de la plantilla con otras actividades, permitiendo el desarrollo de los trabajadores y trabajadoras en otros ámbitos, lo que provoca un mayor bienestar.

Asimismo se tiene que señalar que **un mayor número de mujeres con jornada reducida o intensiva no es un indicador por sí mismo de política igualitaria**, porque si bien muestra una voluntad de la empresa para facilitar la conciliación de las esferas personal, familiar y laboral de las trabajadoras, **es un reflejo de la doble carga que las mujeres asumen en la sociedad (laboral/familiar), y no potencia la corresponsabilidad masculina en el ámbito doméstico y familiar. Una empresa que promueve una política igualitaria tiene que fomentar medidas conciliadoras tanto para hombres como para mujeres**, contribuyendo así a una distribución equitativa de las responsabilidades familiares y laborales entre los sexos.

**Respecto a las vacaciones**, independientemente del grupo profesional del trabajador/a, las vacaciones anuales tendrán una duración mínima de treinta días naturales, de acuerdo con las normas legales.

Otro aspecto que tenemos que analizar en este eje es el número **de bajas por sexo y los motivos a los que responden estas bajas**. Debemos señalar que las bajas pueden ser un importante

indicador sobre el bienestar de las personas que forman parte de la empresa y el clima de trabajo.

### Condiciones físicas y Prevención de Riesgos Laborales

En este punto, se comprueban los mecanismos de prevención de riesgos laborales, la ergonomía del puesto de trabajo, la disposición, la distribución correcta del espacio, las condiciones de iluminación, de ruido, etc., y la adecuación del lugar y de los espacios a las características de todas las personas que forman parte de la empresa, poniendo especial atención en aquellas con necesidades específicas, como personas con discapacidad o mujeres embarazadas.

Además, se comprueba la adecuación de los espacios comunes compartidos y salas, vestuarios, servicios, duchas, etc. a las características de mujeres y hombres.

### Prevención de riesgos laborales

En cuando a prevención de riesgos laborales, Fundación ONCE y Fundosa Grupo., 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.**

**PUNTOS FUERTES**

**PUNTOS DÉBILES**

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estabilidad laboral de la plantilla con mayoría contrato fijo.</li> <li>- Posibilidad de reducciones de jornada y contratos a tiempo parcial que facilitan la conciliación de diversas esferas de la vida.</li> <li>- No se han detectado diferencias en las condiciones laborales entre los sexos.</li> <li>- Certificación en OSHAS</li> <li>- Protocolo para mujeres en situación de embarazo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No existe una prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.</li> </ul>
---	--

## Resumen de cumplimiento del Primer Plan de Igualdad

Los **ejes transversales** en los que se basaron los planes iniciales de igualdad de las compañías fueron los siguientes:

- Tratamiento con perspectiva de género de los protocolos de acceso al empleo, contratación, reclutamiento y selección.
- Análisis de la perspectiva de género en materia de clasificación profesional, promoción y formación.
- Análisis de la política retributiva con la misma perspectiva.
- Innovación en las fórmulas de ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.
- Desarrollo y puesta en marcha de protocolos en materia de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
- Incorporación de la perspectiva de género en los protocolos de Prevención de Riesgos Laborales, con especial atención a las situaciones de embarazo.
- Desarrollo de acciones de comunicación, sensibilización y formación en materia de igualdad y conciliación.

A partir de este esquema, cada compañía desarrolla su plan de acción adaptándolo a sus peculiaridades.

### ACCIONES REALIZADAS

1. Elaboración del primer plan de igualdad
2. Constitución del Comité de Igualdad
3. Acciones
  - Manual de lenguaje no sexista,
  - Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo,
  - Protocolo para el tratamiento de las situaciones de embarazo e información a las embarazadas sobre cómo proceder y recursos activables para comunicar su situación. Se pone a disposición de la mujer embarazada una valoración de su situación en relación al puesto desde el punto de vista médico y el ergonómico, incluyendo la valoración de riesgos psicosociales,
  - Publicación de tres ediciones del boletín concilia en el que abordamos la información de las acciones que se van realizando conforme al modelo EFR a través de entrevistas y artículos, y lo mismo en materia de igualdad, incluyendo

- entrevistas a empleados y lo actuado en la materia, todo ello con periodicidad cuatrimestral. Lo edita SERVIMEDIA y retomaremos un nuevo formato con el nuevo portal,
- Se constituye en 2010 el Comité de Conciliación en el que cada 3\4 meses reuníamos a todos los responsables de RRHH para trabajar en común acciones relacionadas con proyectos transversales que inciden en igualdad, conciliación y motivación, como son los proyectos de homogeneización horaria y salarial, los planes de acción de la encuesta de clima laboral que elaboramos en 2008, los indicadores de igualdad y debate sobre los anteriores productos en materia de desarrollo de planes de igualdad. También incorporamos talleres para el diseño de nuevas medidas.
  - Se ha establecido un sistema de seguimiento de información común para la Fundación ONCE y el Grupo.
  - Además hemos promovido diferentes acciones de sensibilización en materia de corresponsabilidad impulsadas desde los comités de igualdad.

Con el modelo EFR somos auditados en materia de conciliación e igualdad, hemos dispuesto a través del portal y por empresa de todas las medidas en materia de conciliación y todos los productos impulsores de las políticas de igualdad y disponemos del canal EFR para que nuestra plantilla plantee acciones de consulta y mejora en estos aspectos.

### **Formación en agentes de igualdad:**

De enero a junio del año 2012, se formaron 24 personas en agentes de igualdad con el grupo SGP, con el objetivo de formar dentro de nuestras empresas personas de Recursos Humanos que tengan como objetivo principal trabajar en los procesos de elaboración, implantación y seguimiento de los planes de igualdad en las compañías. El curso se realizó a través de una plataforma e-learning. El curso contenía una parte formativa sobre todos los aspectos relevantes que deben contener un plan de igualdad, y para finalizar se realizó un examen tipo test y la resolución de un caso práctico, la duración del curso era de 60 horas. Para los siguientes ejercicios seguiremos desarrollando y ampliando esta formación en las empresas.

### **Celebración 8 de marzo como día internacional de la mujer trabajadora:**

Desde el HOOP, se lanzó a lo largo del mes de marzo, los días previos al día internacional de la mujer trabajadora una campaña de sensibilización sobre mujeres relevantes a lo largo de la historia que hubieren destacado por su trayectoria profesional, como pueden ser: Médicas, físicas, escritoras...etcétera, con el objetivo de mostrar mujeres que a lo largo de la historia habían destacado en actividades que se reservaban para los hombres. Las campañas se realizaron en los años 2012 y 2013.

### **Semana de la igualdad:**

Desde Fundación ONCE y Grupo Fundosa establecimos un calendario de actividades que abarcaba todo el mes de abril, si bien se centraban las actividades principales (video fórum y Clausura) en la misma que los trabajadores de CEOSA.

### **Formación e-learning en conciliación e igualdad:**

En el año 2012 se ha vuelto a replicar la formación en conciliación e igualdad para los técnicos y mandos intermedios, disponible en el portal del empleado, a través del aula virtual de la plataforma, tenemos formación en conciliación e igualdad, y también como liderar la conciliación, con el objetivo de dotar a las personas que tienen equipos a su cargo de herramientas, que les ayuden a negociar las siguientes situaciones que se puedan dar sus equipos. Las acciones se han realizado en abril y noviembre del 2012.

### **Reunión Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad.**

En Mayo del 2012 se reunió el nuevo Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad del Grupo, en esta reunión se presentó a los nuevos integrantes del Comité para el IX mandato, con el objetivo de seguir coordinando e impulsando las acciones de Igualdad en el Grupo.

### **Información sobre formación en expertos de igualdad para Recursos Humanos del Grupo:**

En Junio de 2013 ofrecimos a los agentes de igualdad del grupo la posibilidad de seguir formándose de una manera gratuita en igualdad para la empresa, esta formación venía desde el ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad a través de su plataforma on-line, llamada "Escuela Virtual de Igualdad". Esta formación se ofreció para seguir afianzando la formación en igualdad en nuestras empresas del grupo, con el objetivo de aumentar las habilidades y competencias de nuestros equipos responsables en el seguimiento de los planes de igualdad.

### **Programa de desarrollo del liderazgo:**

Dentro del grupo de trabajo "en compañía" iniciativa de los grupos de trabajo entre CEOSA y Fundosa, se ha iniciado un programa formativo para mandos intermedios, con el objetivo general de desarrollar en los mandos intermedios de Fundación ONCE, Grupo Fundosa y Ceosa habilidades de liderazgo que permitan gestionar el cambio en la organización orientado a excelencia y resultados sostenibles, con el mensaje de reforzar nuestro compromiso de la inserción de personas con discapacidad. A través de la adquisición de las habilidades y competencias para los mandos intermedios así como potenciar el liderazgo y la comunicación con sus equipos.

En total el programa es de 90 personas, de las cuales el Fundación ONCE y las empresas del grupo Fundosa son en total 45 personas, de las que 24 mujeres y 21 hombres.

La sesión inaugural se celebró el pasado 29 de Octubre y las sesiones de formación comenzaron el 6 de noviembre. A través de este curso, se pretende que mujeres en posiciones de mandos intermedios puedan abordar y dotarse de herramientas que les ayuden a salvar el techo de cristal.

## NUEVAS MEDIDAS DE APLICACIÓN EN LA EMPRESA

---

Una vez realizado el diagnóstico de situación se establecen las medidas o acciones correctoras o potenciadoras del principio de igualdad que deben responder a los objetivos que se pretende alcanzar mediante el Plan de Igualdad. Será necesario que se comuniquen las actuaciones que se desarrollaran a todo el personal de la empresa.

A continuación presentamos los objetivos que Fundación ONCE y Fundosa Grupo persigue con la implementación del presente Plan de Igualdad:

### **Objetivos generales:**

- Incorporar la igualdad de oportunidades como principio vertebrador de nuestras empresas
- Hacer de la equidad de género un rasgo distintivo de Fundación ONCE y Fundosa Grupo.
- Transversalizar la perspectiva de género a todos los niveles de la organización y en todas las políticas de la empresa. Teniendo en cuenta la concesión del Distintivo de Igualdad en la Empresa.

### Objetivos específicos:

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. Seguir incorporando criterios de Igualdad
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

Una vez establecidos los objetivos, trabajaremos en tres líneas estratégicas claras:

### **ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN**

- a. Acciones del día de la mujer trabajadora: 8 de marzo
- b. Acciones en el día de la violencia de género 25 de noviembre
- c. Campaña de publicidad/ comunicación no sexista
- d. Sesión de sensibilización para equipo directivo
- e. Guía corresponsabilidad: mujer y discapacidad (directivas, fotos, profesionales y discapacitadas)
- f. Creación de un blog de igualdad dentro del portal del empleado: Hoop

- g. Seguir con la semana de la igualdad en las compañías 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 dialogo.
- h. Seguir con campañas para la plantilla contra la violencia de género.

#### **DEFINICIÓN DE ACTUACIONES**

- a. Difusión del protocolo a los colectivos sensibles
- b. Protocolo de reporte semestral por parte de las empresas al Comité de Igualdad Interempresas.
- c. Seguir impulsando las sinergias entre el área de igualdad de Fundación ONCE/Grupo Fundosa con Ceosa.

#### **2- ÁMBITOS DE LA IGUALDAD (selección, formación, promoción, conciliación etc.)**

- a. Estudio de retribución
- b. Programa para mujeres directivas
- c. Sesiones de detección de barreras para la promoción
- d. Conciliación: No realizar convocatorias públicas después de las 19 horas
- e. Salud: Servicio de Fisioterapeuta para mujeres embarazadas
- f. Formación:
  - i. Sesión de igualdad + protocolo (2 horas)
  - ii. Formación al comité de igualdad
  - iii. Empoderamiento y autoestima para las mujeres profesionales con discapacidad

Su temporización (el plazo de implementación), las personas destinatarias, las personas encargadas de ejecutar la acción, así como los indicadores que deben permitir valorar su grado de aplicación:

<b>Celebración día 8 de marzo, día de la mujer trabajadora</b>	
<b>Objetivo</b>	<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>
<b>Descripción</b>	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
<b>Público</b>	Toda la plantilla y resto de públicos relacionados con el Grupo
<b>Responsable</b>	RRHH
<b>Calendario</b>	Marzo   Anual
<b>Indicador</b>	Eventos realizados/ asistencia/ repercusión mediática

<b>Celebración día 25 de noviembre, Violencia de género</b>	
<b>Objetivo</b>	<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>
<b>Descripción</b>	<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>Año 2013: Campaña de sensibilización interna, acto sala protocolario</p>
<b>Público</b>	Toda la plantilla y resto de públicos relacionados con el Grupo
<b>Responsable</b>	RRHH

<b>Calendario</b>	Noviembre   Anual
	<b>Campaña de publicidad comunicación no sexista</b>
<b>Objetivo</b>	<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>
<b>Descripción</b>	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
<b>Público</b>	Toda la plantilla y resto de públicos relacionados con el Grupo
<b>Indicador</b>	Eventos realizados/ asistencia/ repercusión mediática

<b>Responsable</b>	RRHH/ Marketing
<b>Calendario</b>	2014
<b>Indicador</b>	Evidencias documentales

<b>Sesión de sensibilización equipo directivo</b>	
<b>Objetivo</b>	<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>
<b>Descripción</b>	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.
<b>Público</b>	Personal directivo
<b>Responsable</b>	RRHH/ Marketing
<b>Calendario</b>	2014
<b>Indicador</b>	Evidencias documentales/ asistencia/ evidencias de imagen

<b>Guía Mujer discapacitada</b>	
<b>Objetivo</b>	<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>
<b>Descripción</b>	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.
<b>Público</b>	Personal directivo

<b>Responsable</b>	RRHH/ Marketing
<b>Calendario</b>	2014
<b>Indicador</b>	Evidencias documentales/

<b>Creación de un blog de igualdad dentro de Hoop</b>	
<b>Objetivo</b>	<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>
<b>Descripción</b>	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.
<b>Público</b>	Toda la plantilla
<b>Responsable</b>	RRHH/ Marketing
<b>Calendario</b>	2014
<b>Indicador</b>	Evidencias documentales/

<b>Semana de la igualdad en las compañías</b>	
<b>Objetivo</b>	<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>
<b>Descripción</b>	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.
<b>Público</b>	Toda la plantilla
<b>Responsable</b>	RRHH/ Marketing
<b>Calendario</b>	2014
<b>Indicador</b>	Evidencias documentales/

<b>Campañas violencia de género</b>	
<b>Objetivo</b>	<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>
<b>Descripción</b>	Periódicamente se realizarán campañas de carteles, y/o correo electrónico sobre temas relacionados con la violencia.
<b>Público</b>	Toda la plantilla
<b>Responsable</b>	RRHH/ Marketing
<b>Calendario</b>	2014
<b>Indicador</b>	Evidencias documentales

<b>Difusión del protocolo a colectivos sensibles</b>	
<b>Objetivo</b>	<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>
<b>Descripción</b>	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
<b>Público</b>	Toda la plantilla
<b>Responsable</b>	RRHH/ Marketing
<b>Calendario</b>	2013-2014
<b>Indicador</b>	Evidencias documentales

<b>Protocolo de reporte anual de las empresas al Comité de igualdad</b>	
<b>Objetivo</b>	<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>
<b>Descripción</b>	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

<b>Público</b>	Direcciones de RRHH de las compañías
<b>Responsable</b>	RRHH/ Marketing
<b>Calendario</b>	2014
<b>Indicador</b>	Evidencias documentales

<b>Protocolo para víctimas de violencia de género</b>	
<b>Objetivo</b>	<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>
<b>Descripción</b>	Se definirá un protocolo de actuación para víctimas de violencia de género en todo el Grupo.
<b>Público</b>	Toda la plantilla
<b>Responsable</b>	RRHH
<b>Calendario</b>	2014
<b>Indicador</b>	Evidencias documentales

<b>Impulso de sinergias entre el área de igualdad y Ceosa</b>	
<b>Objetivo</b>	<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>
<b>Descripción</b>	Tal como se ha realizado este año, continuaremos con el trabajo conjunto con Ceosa para impulsar acciones de Grupo.
<b>Público</b>	Toda la plantilla
<b>Responsable</b>	RRHH
<b>Calendario</b>	2014

<b>Indicador</b>	Evidencias documentales
------------------	-------------------------

<b>Estudio de retribución</b>	
<b>Objetivo</b>	<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>
<b>Descripción</b>	Se realizará un estudio de retribución a lo largo del año 2014, donde se analizarán los diferentes complementos, categorías y retribuciones por empresa.
<b>Público</b>	Toda la plantilla
<b>Responsable</b>	RRHH
<b>Calendario</b>	2014
<b>Indicador</b>	Evidencias documentales

<b>Sesiones de detección de barreras para la promoción</b>	
<b>Objetivo</b>	<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>
<b>Descripción</b>	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.
<b>Público</b>	Mujeres directivas y pre-directivas
<b>Responsable</b>	RRHH
<b>Calendario</b>	2014

<b>Indicador</b>	Evidencias documentales
<b>No realización de convocatorias públicas más allá de las 19 horas</b>	
<b>Objetivo</b>	<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>
<b>Descripción</b>	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.
<b>Público</b>	Toda la plantilla
<b>Responsable</b>	RRHH
<b>Calendario</b>	2014
<b>Indicador</b>	Evidencias documentales

<b>Campaña optimización tiempo de reuniones</b>	
<b>Objetivo</b>	<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>
<b>Descripción</b>	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.
<b>Público</b>	Toda la plantilla
<b>Responsable</b>	RRHH
<b>Calendario</b>	2014
<b>Indicador</b>	Evidencias documentales

<b>Servicio de fisioterapeuta para mujeres embarazadas</b>	
<b>Objetivo</b>	<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</li> </ol>

	que supongan un trato discriminatorio relacionado con cualquier aspecto relacionado con el tipo de contrato, jornada o categoría laboral
<b>Descripción</b>	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.
<b>Público</b>	Toda la plantilla / Mujeres embarazadas
<b>Responsable</b>	RRHH
<b>Calendario</b>	2014
<b>Indicador</b>	Evidencias documentales

<b>Formación en igualdad</b>	
<b>Objetivo</b>	<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> <li>3.</li> </ol>
<b>Descripción</b>	<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>iv. Sesión de igualdad + protocolo (2 horas)</li> <li>v. Formación al comité de igualdad</li> <li>vi. Empoderamiento y autoestima para las mujeres profesionales con discapacidad</li> </ol>
<b>Público</b>	Toda la plantilla / Mujeres específicamente
<b>Responsable</b>	RRHH
<b>Calendario</b>	2014
<b>Indicador</b>	Evidencias documentales

<b>Agente de igualdad</b>	
<b>Objetivo</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Incorporar el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la empresa.</li> <li>5. Facilitar el acceso igualitario a la información al conjunto de la plantilla.</li> <li>6. No fomentar la segregación vertical y horizontal por sexos.</li> </ol>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. 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>8. Incorporar criterios igualitarios en los procesos de acceso en la empresa</li> <li>9. Garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de acoso, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar de la plantilla.</li> <li>10. Proteger a las víctimas de violencia de género</li> </ol>
<b>Descripción</b>	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
<b>Público</b>	Toda la plantilla
<b>Responsable</b>	RRHH
<b>Calendario</b>	2014
<b>Indicador</b>	Evidencias documentales

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En esta fase se evalúa, tanto el grado de aplicación del Plan de Igualdad como los logros conseguidos en relación a los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Para evaluar el primer aspecto se utilizan los indicadores de medidas establecidos en el apartado anterior, para evaluar el grado de incorporación de los principios de igualdad y no discriminación es conveniente elaborar un nuevo diagnóstico una vez finalizado el tiempo de implementación del plan (tres años), comparándolo con el diagnóstico actual y observando los aspectos mejorados y detectando aquellos que todavía requieren de actuaciones para corregirlos.

Complementariamente, anualmente se presenta un informe de evaluación de Igualdad al Comité Directivo y a CEOSA.

A estos indicadores agregaremos otros que complementarán la evaluación del plan:

Ámbito	Indicadores básicos
Política de igualdad de oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia de una cultura de igualdad.</li> <li>- Existencia de un plan de igualdad.</li> <li>- Existencia de un órgano responsable de la igualdad.</li> </ul>
Comunicación, lenguaje e imagen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación interna de todo lo relacionado con la igualdad en la organización.</li> <li>- Existencia de una guía de lenguaje e imagen no sexista.</li> </ul>
Representación de las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proporción de mujeres en los cargos de responsabilidad.</li> <li>- Porcentaje de mujeres en los diferentes niveles, promoción.</li> <li>- Porcentaje de selecciones realizadas y vacantes cubiertas.</li> <li>- Distribución de las mujeres y hombres en la organización.</li> </ul>
Retribución y contratación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proporción de mujeres por categorías y niveles retributivos.</li> <li>- Retribución anual media de mujeres y hombres.</li> <li>- Porcentaje de mujeres y hombres con diferentes tipos de contratos.</li> <li>- Porcentaje de bajas y despidos por razón de sexo.</li> </ul>
Acoso y actitudes sexistas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia de un órgano, persona, responsable de detectar, prevenir y actuar en situaciones de acoso.</li> <li>- Sensibilización para evitar el acoso y las actitudes sexistas por parte de la Dirección, los mandos y el personal.</li> <li>- Acciones de la empresa para prevenir, evitar y eliminar las actitudes sexistas y el acoso.</li> </ul>
Conciliación de la vida laboral,	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia de medidas de conciliación:</li> </ul>

familiar y personal	<b>flexibilidad de tiempo y espacio.</b> <b>- Existencia de servicios para la conciliación.</b>
Condiciones físicas	<b>- Condiciones del espacio laboral asignado a mujeres y hombres.</b>

## **DISTRIBUCIÓN DE RESPONSABILIDADES:**

---

Para la plena aplicación del Plan de Igualdad y, por tanto, para que la eficacia del mismo devenga en un efectivo cumplimiento de lo dispuesto en él en pro del principio de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres y no discriminación por razón de sexo, dentro de la Empresa se asignan una serie de responsabilidades a fin de distribuir y estructurar el deber genérico empresarial de velar por el cumplimiento efectivo del citado principio.

Para ello, la Empresa considera que todos los estamentos de la misma han de contribuir a la consecución del propósito del Plan, sin perjuicio de las responsabilidades legales que se pudieran derivar directamente para la Empresa como entidad empleadora o para cualquier otro/a trabajador/a.

A continuación, se detallan las responsabilidades:

### **COMITÉ DE DIRECCION**

El Comité de Dirección se configura como el máximo órgano decisorio del desarrollo de las políticas, actuaciones y medidas que se vayan adoptando en el seno de la empresa y por los cauces previstos en el presente Plan de Igualdad.

Sin embargo, el Comité de Dirección no participará directamente en el desarrollo habitual del Plan de Igualdad, esto es, en la elaboración de diagnósticos o auditorías, de propuestas, en la ejecución de las medidas adoptadas, en el seguimiento y control de la aplicación de dichas medidas, la planificación económica de la medida adoptada, llevanza documental, etc, tareas para las cuales existen otros cargos u órganos en la Empresa con específicas funciones asignadas.

El Comité de Dirección de la Compañía asume, por una parte, (i) una responsabilidad pasiva, que consiste en el deber de ser conocedor de todos los avances relacionados con la aplicación del presente Plan de Igualdad y, por otra parte, (ii) una responsabilidad activa, la cual viene conformada por la obligación de adoptar determinados acuerdos respecto al desarrollo del presente Plan.

En concreto, el Comité deberá:

a) Requerir información a Recursos Humanos sobre los aspectos fundamentales de los sucesivos diagnósticos de situación y de las medidas que se han ido adoptando al respecto y que tengan su reflejo en el presente Plan.

b) Aprobar la versión inicial y las modificaciones del Plan de Igualdad y dar el visto bueno a los posibles acuerdos a los que, posteriormente, se pudieran llegar sobre el Plan de Igualdad con los representantes de los/as trabajadores/as, en el caso de que, se proceda a negociar modificaciones o adiciones en el contenido del Plan en un futuro respecto de sus respectivos ámbitos de representación.

c) Hacer que se incluya, en el Informe de Gestión de la Compañía que forme parte de las cuentas anuales, valoraciones sobre los resultados derivados de la aplicación de las medidas negociadas y plasmadas en el presente Plan.

#### **DIRECCIÓN DE RRHH**

Recursos Humanos es el máximo órgano responsable en materia de igualdad. Deberá cumplir una función ejecutora del Plan y supervisora del nivel del cumplimiento empresarial respecto de las obligaciones que tanto la Ley Orgánica 312007 como el presente Plan de Igualdad imponen en materia de igualdad. En particular, RRHH deberá:

a) Presentar al Comité de Dirección los resultados derivados de las actuaciones o medidas adoptadas en la Empresa que estén siendo aplicadas, al menos, con una periodicidad bianual.

b) Actuará como canalizador de información entre los cargos de la empresa con funciones en materia de planificación de igualdad (como las de elaboración de diagnósticos, propuestas en general, aplicación y seguimiento de las medidas a adoptar, entre otras) y el Comité de Dirección.

c) Emitirá propuestas para optimizar el Plan y recibirá las propuestas planteadas por parte del resto de los Directores, sobre las que podrá realizar las oportunas valoraciones. Deberá elevar dichas propuestas al Comité de Dirección, si lo considera oportuno, pudiendo informar a su vez de su parecer sobre las mismas.

d) Coordinará y supervisará las tareas que por el presente Plan se le encomiendan a los "miembros del equipo de Igualdad y conciliación" (más abajo definidas).

e) En general, realizará cualquier función de aprobación o de dar visto bueno cuando una concreta medida o sistema de seguimiento de la misma así lo contemple en el contenido dinámico del Plan de Igualdad.

f) Será el máximo responsable de velar por el cumplimiento de las Medidas establecidas en el Plan.

h) Será el máximo responsable de la realización del sistema de seguimiento y evaluación previsto en el Plan.

#### **GESTOR/A DE IGUALDAD-CONCILIACION**

El/la Gestor/a de Igualdad-conciliación, a los efectos del presente Plan será la persona que desarrolle funciones de Recursos Humanos incluida la materia de igualdad bajo la supervisión del Director/a de Recursos Humanos.

El/la Gestor/a de Igualdad, bajo la supervisión de RRHH se responsabilizará de los aspectos técnicos del desarrollo del presente Plan.

En concreto:

a) El soporte documental del Plan, debiendo mantener actualizado el mismo, en lo relativo a las modificaciones o adiciones en la redacción del texto.

- b) La verificación y control del desarrollo de la aplicación de las medidas acordadas, respecto del calendario previsto para su seguimiento.
- c) Control del desarrollo de la aplicación de las medidas respecto de las personas encargadas del mismo y las áreas, departamentos, lugar o centro de trabajo donde se deban aplicar, debiendo consignar documentalmente la verificación del cumplimiento de las funciones que un determinado cargo u órgano de la empresa deba asumir en una medida o actuación concreta que hubiera sido acordada.
- d) Mantener actualizados los soportes físicos de almacenamiento del contenido del Plan, debiendo tener disponibles en todo momento las carpetas físicas por duplicado, así como copias en soporte informático.
- e) Encargarse de que la versión vigente del Plan esté en la Intranet o que debidamente sea entregada copia íntegra del texto a cada empleado, y que figure en el Proceso de Acogida.
- f) Estar al corriente de la tramitación ante el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad del Distintivo de Igualdad y realizar las actuaciones necesarias para el mantenimiento de dicho distintivo.
- g) Documentar apropiadamente el seguimiento del check-list orientativo de materias para el diagnóstico de situación que en su caso elabore la Comisión de Igualdad.
- h) Archivo de toda la información y documentación relacionada con el Plan. El gestor de igualdad contara con el apoyo del equipo de igualdad y conciliación.

#### **PLANTILLA TRABAJADORA**

Todas y cada una de las personas empleadas de Fundación ONCE y Fundosa Grupo deberán respetar el principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo y deberán cumplir con todo lo previsto en el presente Plan de Igualdad, debiendo poner en conocimiento de su superior jerárquico, del Gestor de Igualdad o del Director de Recursos Humanos cualquier circunstancia, actuación, hecho, política o conducta atentatoria de dichos principios.