

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

Nombre de la entidad	FUNDACIÓN ONCE		
Descripción de la entidad	El objetivo principal de la Fundación ONCE consiste en la realización de programas de integración laboral formación y empleo para personas y accesibilidad global, promoviendo la creación de entornos, productos y servicios globalmente accesibles.		
Nº de personas empleadas (31.12.2017)	Total	Mujeres	Hombres
	89	57	32
Principales objetivos del plan y de las políticas de igualdad	<p>La Fundación Once tiene entre sus objetivos fundacionales la igualdad y la inclusión de todas las personas.</p> <p>Reconoce, como objetivo estratégico, el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno favorable, facilitando medidas de conciliación de la vida personal y laboral, respetando la legislación vigente y procurando seguir las mejores prácticas.</p> <p>Para llevar a cabo nuestras políticas de igualdad se abordó la elaboración de un diagnóstico de la plantilla (cuantitativo y cualitativo), analizando el reclutamiento, las categorías profesionales y todos los conceptos del perfil humano de la empresa, diferenciados por sexo. Estos datos nos habían servido de referencia para la elaboración del informe EFR.</p> <p><u>Reclutamiento y selección:</u> incorporación de anuncios neutros en todos los procesos, tanto internos como externos, el párrafo: “Fundación Once y Fundosa Grupo pone en práctica el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos sus puestos”</p> <p><u>Promoción y formación:</u> ninguna acción por no detectarse signos discriminatorios en cuanto a la clasificación y formación profesional. Se destaca una promoción importante de mujeres tras la maternidad.</p> <p><u>Retribución:</u> se fija en función del puesto que ocupa la persona. No se han apreciado desviaciones.</p> <p><u>Ordenación del tiempo de trabajo/conciliación:</u> se ha continuado con la divulgación de las medidas de conciliación implantadas desde la certificación EFR. Además, en 2011 se ha incorporado una nueva medida: flexibilidad horaria con diferentes opciones de horarios para adecuar las necesidades de la empresa</p>		

Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la entidad

y de la plantilla.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: se elaboró un protocolo en 2010, con un procedimiento de queja formal y modelo de resolución de conflicto, que se divulgó a la plantilla entre marzo y mayo del mismo año.

Prevención de riesgos laborales: se ha elaborado y difundido un protocolo de PRL en el puesto de trabajo para las mujeres.

Comunicación/sensibilización y formación sobre igualdad y conciliación: para difundir las acciones del plan de igualdad se ha implantado el uso de un manual de estilo de lenguaje no sexista, que fue difundido a la dirección y mandos intermedios de la organización y, a través del portal del empleado, a toda la plantilla. Además, se desarrolló un importante plan de sensibilización y comunicación para la dirección, mandos intermedios y resto de personal. Se diseñó formación en política EFR e igualdad, con diferenciación por colectivos. Y se realizó un curso *e-learning* para dar píldoras de igualdad y conciliación en el grupo.

Desde el inicio de la implantación del Plan de igualdad, Fundación ONCE ha realizado grandes esfuerzos en el ámbito de la sensibilización y la formación de todas las personas en los temas relativos a la igualdad de oportunidades.

También en el área de la conciliación Fundación ONCE tiene un plan que desarrolla de forma paralela al Plan de igualdad.

Hasta el momento los logros más importantes han sido a nivel cultural, se ha ido cambiando la percepción de la mujer profesional y de forma más específica la percepción de la mujer profesional con discapacidad en el entorno laboral.