

Plan de igualdad y empresa
familiarmente responsable en
Grupo Femxa

Versión 3. Mayo 2014
(Versión 1. Enero 2013)

Plan de igualdad y empresa familiarmente responsable

en Grupo Femxa

1. Introducción
 - a. El Primer Plan de Igualdad de Grupo Femxa. 2006
 - b. Implantación del modelo efr –empresa familiarmente responsable -. 2009
 - c. Plan de Igualdad y efr en Grupo Femxa. 2012
2. Ámbito de Aplicación, Vigencia y Responsables
3. Diagnostico Inicial y Posteriores. Principales resultados.
4. Objetivos Generales
5. Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad y efr en base al Modelo efr
6. Plan de Acción
7. Implantación
8. Comité de Igualdad y efr
9. Documentos Anexos
 - a. Medidas implantadas
 - b. Protocolo para la prevención, protección y actuación en casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.
 - c. Certificación Empresa efr 2009 - 2015

1. Introducción

A) El primer Plan de Igualdad de Grupo Femxa. Año 2006.

El compromiso de Grupo Femxa con la mejora continua hizo que ya en el año 2006 asumiésemos nuestra responsabilidad social al diseñar un **plan integral en materia de igualdad de oportunidades y conciliación de la vida laboral y familiar**.

Este plan se realizó al amparo de una subvención vinculada a la Orden del 21 de Junio del 2006 de la Consellería de Innovación e Industria para el impulso de actuaciones de sensibilización y difusión en materia de Responsabilidad Social Corporativa en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia.

Liderado por el denominado, entonces, departamento ADEP –Análisis, Desarrollo y Evaluación de Proyectos, hoy Proyectos- y en coordinación con el departamento de RRHH se elaboró un excelente diseño de estudio de la situación, así como un plan de trabajo. Si bien se contaba con la colaboración e implicación de la RLT, este Plan se difundió más fuera de la Organización que dentro, ya que una vez finalizado se contemplaron otras acciones más enriquecedoras que darían lugar a la implantación del modelo de gestión **empresa familiarmente responsable –efr-**.

Como documentos formales de ese trabajo inicial, conservamos hoy:

- Memoria Explicativa del “diseño y aplicación de un plan integral en materia de igualdad de oportunidades y conciliación de la vida laboral y familiar”.
- Plan de Igualdad. Femxa Formación 2006.

B) Implantación del modelo efr –empresas familiarmente responsables -. Año 2009.

En el año 2007, Grupo Femxa estudia la adopción de un modelo de gestión de empresa responsable, denominado efr, vinculado a una nueva oportunidad de negocio en el ámbito de consultoría de responsabilidad social corporativa.

Este modelo se basa principalmente en la implantación voluntaria por parte de las empresas de un modelo de gestión de la conciliación certificable y por tanto sometida

a determinados parámetros o requisitos normativos (Normas EFR 1000) y auditorías externas e internas.

Grupo Femxa acepta el reto, iniciando el proceso en el año 2008 y certificándose en base a la normativa aplicable a las medianas y grandes empresas -Normas EFR 1000-1 y EFR 1000-3- en el año 2009.

C) Plan de Igualdad y efr en Grupo Femxa. Año 2012.

La implantación del modelo de gestión efr se considera mucho más rigurosa y amplia que la mera implantación de un Plan de Igualdad, si nos vamos a la interpretación de la norma establecida: *LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Es por ello que el antiguo Plan de Igualdad del año 2006 no se había actualizado ni correspondía a la realidad de la Organización.

Por ley, toda empresa de más de 250 empleados (con independencia del número de horas que estos trabajen) tiene la obligación de contar con un Plan de Igualdad de Oportunidades. Grupo Femxa cumple con este requisito de forma holgada mucho antes de alcanzar ese número (en el año 2006, la media no llegó a las 100 personas) al adoptar el modelo efr.

Pero por cuestiones formales hemos decidido, en acuerdo con los representantes de los trabajadores unir ambos modelos en un solo documento y sistema para reducir costes y tiempo.

Es lo que tenéis entre manos: **Plan de Igualdad y efr de Grupo Femxa**

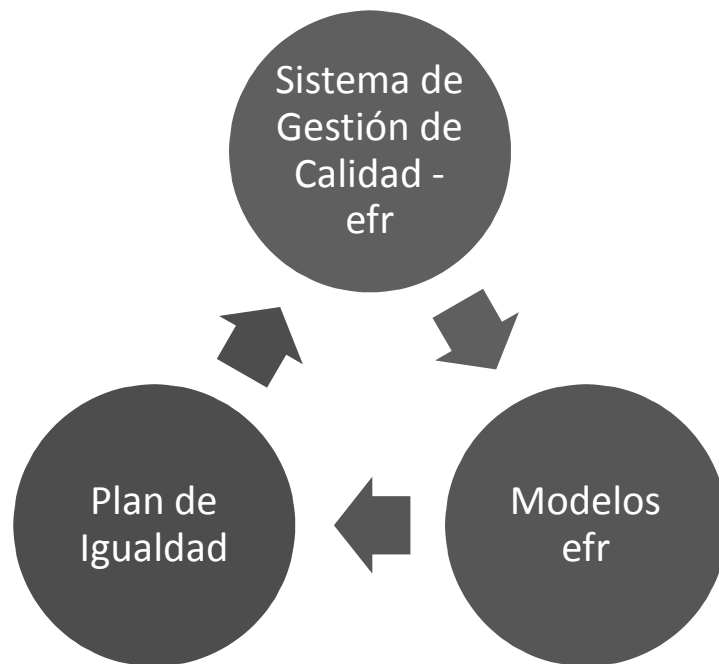
La elaboración de Planes de Igualdad y la implantación del modelo de gestión efr, tienen numerosas similitudes en cuanto a la metodología, fases, acciones e información requerida para su preparación.

Fases conjuntas del Plan de Igualdad de Oportunidades y Modelo efr:

1. Elaboración del Diagnóstico en Igualdad de Oportunidades y Conciliación empresa – persona
2. Plan de Igualdad de Oportunidades y Conciliación empresa – persona.

3. Implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades y Conciliación empresa – persona.
4. Seguimiento y evaluación del sistema

Con este Plan de Igualdad y efr, realizamos una puesta en común de los diferentes soportes documentales que existen en la Compañía y que giran entorno a la igualdad de oportunidades y la conciliación:



2. Ámbito de Aplicación, Vigencia y Responsables

A. Ámbito de Aplicación

El ámbito de actuación de este Plan de Igualdad y efr es la totalidad de la Organización, en todos los centros de trabajo establecidos y en los que en el futuro se puedan establecer en el territorio español, estableciéndose, en caso de que fuese necesario, actuaciones concretas y especiales que la realidad precise.

B. Vigencia

Dado el carácter dinámico y flexible con el que se rige la realidad de Grupo Femxa, la vigencia de este Plan de Igualdad y efr se entenderá anualmente prorrogable, siempre y cuando las revisiones pertinentes, así lo aconsejen tras un análisis de la evolución de la plantilla, la cultura de la Empresa, las necesidades organizativas y estratégicas o los cambios sociales y/o legislativos.

C. Responsables

La Responsabilidad de la elaboración, implantación y buen desarrollo del Plan de Igualdad y efr, corresponde a la máxima representación de la Dirección de la Empresa, si bien, a efectos de coordinación y gestión de las medidas que lo integran, esta responsabilidad se delega en la Dirección del Departamento de Recursos Humanos de Grupo Femxa. Así mismo, es fruto de la negociación y común acuerdo con los Responsables Legales de los Trabajadores, presentes en el Comité de Igualdad y efr en paridad con los representantes de la Dirección.

3. Diagnostico Inicial y Posteriores. Principales resultados.

En cumplimiento de lo establecido en el art. 46 de la ley 3/2007 para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres, y poder evaluar la Empresa en términos de igualdad de oportunidades y conciliación, se han llevado a cabo dos diagnósticos en profundidad. El primero se realizó en el año 2006 y el segundo en el año 2008 y desde entonces se han elaborado varias encuestas de actualización mediante el uso de encuestas de clima –donde se incluyen cuestiones relativas a estos ámbitos-, así como una evaluación sobre el grado de satisfacción de las medidas de igualdad y efr implantadas (se han realizado 6 encuestas desde el año 2009).

Estos diagnósticos permiten conocer aspectos suficientes de la plantilla, detectar las necesidades de la Organización en materia de igualdad y conciliación, así como definir los objetivos de mejora.

Las principales conclusiones de diagnóstico del año 2008 (referente en nuestra Firma y que sirvieron para definir la hoja de ruta de las acciones de mejora) y que consideramos relevante recordar son las siguientes:

Puntos Fuertes

- Destaca como principal punto fuerte de Grupo Femxa su **equipo humano** tal y como se pone de manifiesto en los resultados de la encuesta de satisfacción y calidad de vida en el trabajo.
- Más de la mitad de las personas que han promocionado en Grupo Femxa son mujeres lo que supone una **progresiva presencia femenina en puestos de responsabilidad**.
- Un alto porcentaje de **personal directivo cree en la relación directa** entre aplicación de medidas de **conciliación y mejora del clima laboral**.

Puntos Débiles y Amenazas

- La **comunicación interna** se muestra como uno de los factores sobre los que cabría actuar a fin de mejorar los canales de información.
- Relacionado con lo anterior, es palpable un **generalizado desconocimiento acerca de las medidas de conciliación existentes** en la actualidad en Grupo Femxa.
- Más de un 75% de la plantilla de Grupo Femxa está compuesta por mujeres estando la edad de la mayoría comprendida entre los 25 y los 35 años, por lo que es **oportuno prever un importante incremento en la tasa de natalidad en los próximos 3 o 5 años.**
- Progresivo **envejecimiento de la población** y aumento en el número de personas calificadas como dependientes a cargo de los trabajadores y trabajadoras de Grupo Femxa.

4. Objetivos Generales

(PROGF02-A1)

Femxa Formación define anualmente un conjunto de objetivos que le permiten desplegar, de forma paulatina, su política de calidad, medioambiente e Igualdad y efr, mediante logros concretos. De forma complementaria se definen un conjunto de indicadores con la finalidad de controlar la eficiencia y evolución del trabajo desde el punto de vista de calidad, medioambiente e Igualdad y efr.

El representante de la Dirección en materia de igualdad y efr, a principios de año establece unas políticas de actuación, vinculadas a unos objetivos. Para verificar el desarrollo e implementación de estas políticas, se elaborará un plan de desarrollo para cada política, con las medidas de igualdad y efr, los responsables y plazos.

Los objetivos e indicadores efr se concretarán en un formato propio. En este, se delimitan los objetivos referentes a las diferentes políticas en materia de igualdad y

efr, así como la percepción, satisfacción y grado de utilización de cada uno. Se indicará también el responsable de seguimiento y la frecuencia de seguimiento.

En lo que se refiere a los Indicadores de Igualdad y efr, para la medición del cumplimiento de los diferentes Objetivos, diferenciamos aquellos que están vinculados al desarrollo del propio Modelo, los que llamamos indicadores de Control (o mínimos efr) que guardan relación con parámetros asociados a la empresa y a los trabajadores; y, por otro lado, los Indicadores de Seguimiento de cada Medida adoptada.

5. Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad y efr en base al Modelo efr

(PROGF20)

El objetivo de este procedimiento es marcar las pautas para la realización de una evaluación de la capacidad del sistema para alcanzar los resultados esperados a través de la medición de indicadores.

a) Seguimiento y Medición.

La responsabilidad de realizar todas las tareas de seguimiento y medición del Modelo es del Responsable del Modelo efr. Con una frecuencia anual, se recopilará toda la información sustraída de los cuestionarios de satisfacción en materia de Igualdad y efr, de los cuestionarios de satisfacción de acciones formativas y de toda aquella información extraída de los diferentes canales de comunicación ascendente (Voz del empleado, Buzón de Sugerencias...) para elaborar un Informe de Seguimiento.

El informe de seguimiento constará de los siguientes temas:

- Medición de cada uno de los indicadores asociados a los objetivos marcados para cada medida efr. Para el análisis y seguimiento de las actividades y procesos en materia de Igualdad y efr realizados en Grupo FEMXA, se han definido una serie de indicadores con los que medir las posibles desviaciones al respecto.
- Medición de los indicadores efr mínimos. Análisis por parte del Responsable del Modelo EFR de aquellos indicadores previamente definidos que guardan relación con el desarrollo del propio Modelo EFR.

- Análisis de los cuestionarios de satisfacción en materia de Igualdad y efr. Estos cuestionarios serán remitidos vía mail a todos los trabajadores y trabajadoras 30 días antes del seguimiento o bien sistemas de encuestas *on line*. Estos cuestionarios tratarán de medir el grado de percepción, utilización y satisfacción del personal de Grupo FEMXA con el modelo y las Políticas de igualdad y efr.
- Medición de sugerencias, opiniones y percepciones en general de los propios trabajadores y trabajadoras de Grupo FEMXA.
- Tratamiento de no conformidades
- Análisis de aquellas actividades de comunicación, sensibilización y formación internas en materia de Igualdad y efr, realizadas durante el período de revisión.

Dicho informe será presentado al Comité de Igualdad y efr para su discusión.

En esta fase de seguimiento se trata de comparar los resultados obtenidos con los resultados esperados para cada uno de los indicadores:

- ∅ Si los resultados obtenidos por los indicadores no alcanzan los resultados esperados habrá que analizar las causas del incumplimiento y establecer las acciones correctoras oportunas para eliminar dichas causas y conseguir los resultados esperados (ver acciones de mejora).
- ∅ Si se detectan tendencias negativas en los resultados obtenidos en los indicadores hacia el incumplimiento de los resultados esperados, deben analizarse las causas que están provocando esta situación y establecer las correspondientes acciones preventivas para eliminar las causas y evitar el incumplimiento del resultado esperado (acciones de mejora).

b) Autoevaluación.

Con carácter anual, se desarrolla una Autoevaluación que permitirá identificar los puntos fuertes y, especialmente, las áreas de mejora, que son fuente de información para posibles revisiones.

El proceso de autoevaluación es conocido y aprobado por el Representante de la Dirección en materia EFR.

Dos semanas antes de la fecha fijada para cada Autoevaluación, el Responsable del Modelo EFR recopilará toda la información necesaria para la elaboración del Informe de Autoevaluación.

Serán presentadas las conclusiones en el Comité Seguimiento EFR e Igualdad para su tratamiento. Resultado de esta reunión serán las acciones de mejora a emprender que serán registradas por el Responsable del Modelo EFR.

Los puntos que contendrá este informe son:

- ⊗ Registros derivados de las actividades de seguimiento y medición (Informe de seguimiento).
- ⊗ Revisión de objetivos efr
- ⊗ Informes de auditoría (internas y externas)
- ⊗ Modificaciones de negocio u organizativas que pudieran afectar al Modelo EFR y sus resultados.
- ⊗ Reclamaciones igualdad -efr y No Conformidades.
- ⊗ Registros de comunicaciones externas relevantes.

Los resultados de la Autoevaluación, ayudarán a la organización a definir mejor su posicionamiento en materia de Igualdad y conciliación, y al planteamiento de modificaciones en su funcionamiento.

Estas modificaciones podrán ser relativas a:

- Modificaciones en las Medidas de Igualdad y efr.
- Modificaciones en los Objetivos de Igualdad y efr.
- Modificaciones en los Soportes de Igualdad y efr.
- Modificaciones en la Actividades de Seguimiento y Medición.

c) Auditorias del sistema de calidad, medioambiente y modelo efr

(PROGF10)

La gestión de la Igualdad de oportunidades está imbricada en el seguimiento del modelo efr, y como tal es parte del sistema de gestión de calidad y medio ambiente de la Empresa. Esto hace que su seguimiento sea más riguroso si cabe, ya que implica la intervención, mediante auditorías, de agentes externos –auditoras, que en nuestro caso es Lloyd´s Register- o interno: departamento de Optimización de Procesos y Calidad.

d) Planificación de las Auditorías.

El Coordinador de Calidad y Medioambiente edita al inicio de cada año un Programa de Auditorías, a modo de planificación de fechas, mediante el cual se garantice la implantación y efectividad del sistema de calidad, medioambiente. El Responsable del Modelo EFR hace lo propio con las auditorías de su área.

De esta manera deberá asegurarse que se audite cada año (tanto interna como externamente) la totalidad del ámbito del Sistema integrado de Calidad y Medioambiente y Modelo EFR.

Adicionalmente, el Coordinador de Calidad y Medioambiente realizará un seguimiento de la ejecución de las auditorías programadas en el año.

La programación elaborada por el equipo auditor constará de un Plan de Auditoría en el que se indicará el ámbito de aplicación y el programa de el/los día/s de auditoría (procedimientos, procesos, departamentos, puestos o apartados de la norma a auditar), con una estimación del momento en que se auditará a cada departamento. Este plan será comunicado a los Directores de Área y Departamento con antelación suficiente y, a posteriori, se dejará constancia de la ejecución real sobre lo planificado.

e) Informe de Auditoría

Tras la finalización de la auditoría, el equipo auditor remitirá al Responsable del Modelo EFR, el **Informe de auditoría**.

Haciendo referencia a la norma EFR 1000-1, en el informe de auditoría debe constar de la información relativa al cumplimiento de los objetivos enmarcados dentro del propio Modelo EFR, así como la eficacia y fiabilidad de las medidas de conciliación, de uso y percepción por parte de los trabajadores y trabajadoras.

Con la información contenida en el informe el Responsable del Modelo EFR abrirá las No Conformidades necesarias para el correcto tratamiento de las desviaciones.

6. Plan de Acción. Áreas de Actuación. Políticas y Medidas.

(PROGF21)

En lo que respecta a las acciones o medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación entre mujeres y hombres en la Empresa, así como las distintas políticas consideradas familiarmente responsables, se trabajará en los ámbitos dictados por el Modelo EFR:

1. Calidad en el empleo.
2. Flexibilidad laboral.
3. Apoyo profesional.
4. Apoyo a la familia.
5. Apoyo a la integración y a la igualdad de oportunidades.
6. Liderazgo y estilo de dirección.
7. Perspectiva de género.

La Empresa acomete una serie de políticas, por considerar que responden en mayor medida a las necesidades de conciliación e igualdad detectadas en el diagnóstico inicial realizado en la empresa con motivo de la implantación del Modelo EFR. Estas políticas elegidas para ser desarrolladas en un primer acercamiento, quedan reflejadas en el documento Plan de Desarrollo de Políticas.

Las restantes políticas y medidas son desarrolladas antes del cumplimiento del primer ciclo de certificación (2012 y siguientes).

El Responsable del Modelo efr es el principal responsable del diseño e implantación de las Políticas de Igualdad y efr. Para la consecución de las diferentes políticas y medidas cuenta con la ayuda del Comité de Seguimiento de Igualdad y efr, en donde se debatirán y negociarán estas. Se deben definir unos objetivos cuya consecución permita alcanzar la plena implantación de la política. Dichos objetivos (así como la política EFR a los que se vinculan, el responsable de dichos objetivos, inversión necesaria, plazo de ejecución, indicadores y medidas adoptadas), figuran en el formato "Objetivos e Indicadores efr".

De igual modo el Responsable del Modelo EFR diseña el programa que permite la aplicación y desarrollo de los objetivos vinculados a todas las Políticas de Igualdad y efr, y que se compone de las siguientes actuaciones:

1. El diseño de medidas que posibiliten adaptar las condiciones laborales de la Empresa a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras. La relación de Medidas de Igualdad y efr vinculadas a cada Política de Igualdad y efr adoptada, se encuentra detallada en el documento "Políticas y Medidas de Igualdad y efr" ubicado en el espacio "Modelo EFR en Femxa" del Portal EQUILIBRA (Intranet). En cada una de las Medidas viene indicado el objeto, quiénes pueden solicitarla (a quién va dirigida), el Responsable y el procedimiento para su solicitud. Para la solicitud de algunas Medidas efr es necesario el uso de un formato específico, y que se encuentra en el mismo Portal EQUILIBRA, en el apartado de Formatos.
2. Establecer los indicadores que permitan el seguimiento y medición en la consecución de los objetivos
3. Definición del plazo marcado para la consecución de los objetivos de cada Política de Igualdad y efr.
4. Comunicación de las Políticas de Igualdad y efr utilizando los siguientes canales:
 - ⊗ Comunicación dirigida a toda la plantilla: por mail interno y a través del Portal EQUILIBRA.
 - ⊗ Comunicación específica dirigida a mandos intermedios y directivos con el fin de presentarles las diferentes políticas adoptadas.

7. Implantación

El Plan de Igualdad y efr está integrado en dentro del Modelo efr que suscribe la Empresa. Como garante de su futuro y continuidad, se establecen los siguientes requisitos:

- ❖ Liderazgo, compromiso e impulso de la Alta Dirección de la Compañía
- ❖ Negociación del plan con la Representación Legal de los Trabajadores
- ❖ Divulgación del plan entre todos los empleados a través de la Intranet, mediante el mantenimiento de un espacio propio: Portal Equilibra.

- ❖ Comunicación específica del plan a los líderes, para que actúen como emisores de dicha comunicación a todos los empleados.

8. Comité de Igualdad y efr

(PROGF22)

Para una mayor involucración e implicación activa del personal de la Empresa en materia de Igualdad y conciliación, se constituye el Comité de Seguimiento EFR e Igualdad formado de forma paritaria por la representación de la Dirección en materia efr y los miembros de la RLT designados, de manera que en las reuniones de trabajo queden reflejadas las diferentes opiniones y sugerencias al respecto.

La finalidad que se persigue con la creación de este Comité es la de dotar de transparencia todas y cada una de las actuaciones que por parte de la Organización se lleven a cabo en el diseño e implantación, tanto del Plan de Igualdad y efr como en su mantenimiento y consecución.

Serán sus responsabilidades como Comité realizar las reuniones de seguimiento y medición del Modelo EFR, así como las reuniones de Autoevaluación y revisión del Modelo.

9. Documentos Anexos

Es importante consultar los siguientes documentos del Sistema de Gestión efr e Igualdad:

- a. Medidas EFR. Mayo 2014
- b. Protocolo para la prevención, protección y actuación en casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral. Febrero 2011
- c. Certificación Empresa efr e Igualdad 2009 – 2015. Fundación másfamilia & Lloyd´s Register Quality Assurance