



FUNDACIÓN DE LOS  
FERROCARRILES  
ESPAÑOLES

# La Igualdad en la Fundación de Ferrocarriles Españoles

## Plan de Igualdad



“La igualdad en nuestras manos”

Madrid, Marzo 2011



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL  
E IGUALDAD

SECRETARÍA  
DE ESTADO  
DE IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL  
PARA LA IGUALDAD  
EN EL EMPLEO Y CONTRA  
LA DISCRIMINACIÓN



# Índice

<b>1. Introducción.....</b>	<b>1</b>
1.1 El Principio de Igualdad de Oportunidades.....	1
1.2 Las Fases de diseño del Plan de Igualdad en la FFE.....	1
1. Diagnóstico de Situación.....	2
2. Diseño del Plan de Igualdad .....	2
3. Implantación del Plan de Igualdad.....	3
4. Seguimiento y Evaluación.....	3
<b>2. Objetivos de la Igualdad en la Fundación .....</b>	<b>5</b>
2.1 Objetivo General .....	5
2.2 Objetivos Específicos .....	5
<b>4. Plan de Igualdad de la FFE.....</b>	<b>6</b>
4.1 Objetivos del Plan de Igualdad de la Fundación.....	6
4.2 Fases del Plan de Igualdad de la Fundación.....	7



# 1. Introducción

## 1.1 El Principio de Igualdad de Oportunidades.

Con motivo de la Orden IGD/1210/2010 de 29 de Abril, para la obtención de las ayudas convocadas para la pequeña y mediana empresa, y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad. La FFE lleva a cabo el diagnóstico, presentado en otro documento, y el diseño de implantación del Plan de Igualdad, para la adaptación a la Ley Orgánica.

El siguiente informe del Plan de Igualdad de la Fundación de Ferrocarriles trata de recoger la siguiente información:

- Establecer las bases para promover un cambio cultural en relación a todas las políticas de Igualdad de la FFE, garantizando la conexión de las mismas con la estrategia y la visión de la Fundación.
- La elaboración de un plan de igualdad que recoja medidas que corrijan las deficiencias detectadas en el diagnóstico.
- La primera fase de aplicación de las medidas previstas en el Plan Igualdad de la Fundación como prioritarias para su implantación en una primera fase.

## 1.2 Las Fases de diseño del Plan de Igualdad en la FFE

Se elabora un proceso de trabajo constituido por tres fases, dentro de las cuales se definen una serie de acciones a desarrollar, para asegurar la correcta implantación del Plan de Igualdad de la Fundación.



## 1. Diagnóstico de Situación

La fase de diagnóstico incluye todas aquellas actividades encaminadas a conseguir una foto de la situación actual de la FFE:

1

### Diagnóstico de Situación

- Revisión de las políticas internas de RH y comunicación interna.
- Recopilación y análisis de ratios.
- Revisión de la estrategia de igualdad.

- ❖ **Revisión de las políticas de RRHH:** Esta actividad comprende la recopilación y análisis de toda la información relativa a las distintas políticas de RRHH existentes en la Fundación (Selección, Formación, etc.) para conocer su funcionamiento y las áreas de mejora.
- ❖ **Comunicación Interna:** Aquí se tiene en cuenta la comunicación dentro de la FFE, de manera que se revisan los canales de comunicación existentes dentro de la Fundación, así como su grado de uso y la implicación que tiene en los empleados.
- ❖ **Recopilación y Análisis de Ratios de Igualdad:** Los ratios de igualdad se resumen mediante los datos proporcionados por la FFE para comprobar cuál es el alcance y establecer medidas en caso de que así no sea.
- ❖ **Revisión de la Estrategia de Igualdad:** Se tiene en cuenta, en esta fase, la estrategia de igualdad actual de la FFE para crear o modificarla conjuntamente, según las necesidades encontradas.

2

### Diseño del Plan de Igualdad

- Creación de la Comisión de Igualdad.
- Adecuación de procesos de RRHH alineados con el nuevo planteamiento de igualdad.
- Definición de Acciones correctoras para subsanar el Gap detectado tras el análisis.
- Cronograma de actuación.
- Elección de Responsables para la implantación y seguimiento.
- Definición de indicadores a medida.
- Diseño del Plan de Formación y Comunicación.

## 2. Diseño del Plan de Igualdad

En el diseño del Plan de Igualdad se lleva a cabo la identificación y definición de recomendaciones y áreas de actuación, así como las personas responsables de éstas y los plazos de actuación:

- ❖ **Creación de la Comisión de Igualdad:** Antes de diseñar las actividades a llevar a cabo por la Fundación, se ha definido cuál es la comisión encargada de impulsar las acciones que se propongan y dar seguimiento a las mismas.
- ❖ **Adecuación de Procesos de RRHH alineadas con el nuevo planteamiento de igualdad:** La primera actividad a desarrollar en esta fase es el alineamiento de las políticas de Recursos Humanos a la ley de igualdad, puesto que son los principales responsables, junto con la comisión de igualdad, de llevar a cabo las medidas definidas en el plan.
- ❖ **Definición de acciones correctoras:** Una vez alineadas las políticas y los objetivos, se establecen una serie de recomendaciones para llevar a cabo acciones correctoras en las áreas de mejora detectadas en la fase anterior.
- ❖ **Cronograma de actuación:** Las acciones correctoras se seleccionan según el grado de prioridad y se calendarizan para que la Fundación asuma el compromiso de ejecutarlas en el plazo de tiempo establecido.

- ❖ **Elección de responsables para la implantación y seguimiento:** Cada medida a tomar, tiene un responsable encargado de su cumplimiento. El responsable se hace cargo de que se cumplan los plazos de tiempo y de comunicar su alcance.
- ❖ **Definición de indicadores de medida:** Los indicadores de medida son las herramientas sobre las que se basa la Fundación para llevar a cabo el seguimiento a futuro. Estos indicadores los define y establece la FFE según las acciones correctoras encontradas.
- ❖ **Diseño del Plan de Formación y Comunicación:** Plan de Comunicación para alcanzar una distribución total de la información, tanto internamente como de manera externa.

### 3. Implantación del Plan de Igualdad

La fase de implantación, como su propio nombre indica, es la más ejecutiva de todas las fases, llevando a cabo todo lo expuesto en la fase anterior:

- ❖ **Creación de la Comisión de Igualdad:** A pesar de que la Comisión de Igualdad ya está creado con anterioridad, en esta fase se pueden modificar sus integrantes.
- ❖ **Comunicación del nuevo Plan a la Fundación:** En base al cronograma establecido, se llevan a cabo todas las acciones de comunicación, cuyo impacto es mayor en pequeñas dosis.
- ❖ **Priorización y desarrollo de las medidas previstas en la 1ª fase:** Una vez se desarrolladas las actividades, se puede ir modificando su grado de prioridad según los resultados obtenidos, o los cambios en las necesidades.
- ❖ **Plan de cambio:** El plan de cambio comienza a la par que las actividades con el objetivo de minimizar al máximo las posibles repercusiones negativas que pueda conllevar cualquiera de los cambios.



### 4. Seguimiento y Evaluación

El Seguimiento será el garante de la permanencia del Plan de Igualdad. La Fundación asegura una revisión fiel de las medidas desarrolladas:

- ❖ **Medición del grado de cumplimiento de los indicadores:** La FFE mide mediante los indicadores, cada acción correctora, para garantizar que se esté desarrollando correctamente y se estén cumpliendo las expectativas.

- ❖ **Entrevistas, observación directa y/o cuestionarios:** La FFE tiene también la opción de medir cualitativamente el impacto de las acciones mediante observación directa e indirecta de los empleados de la organización.
- ❖ **Aplicación de Cuadro de Mando:** Se aplica en esta fase también el cuadro de mando con la calendarización y priorización desarrollado en la fase de diseño, para mantener los tiempos y avances esperados.

---

“La primera mujer fue creada a partir de la costilla del hombre. No de la cabeza para superarlo, ni de sus pies para que se le pisase, si no de su lado, para igualarlo.”

**Proverbio Árabe**

---



# 2. Objetivos de la Igualdad en la Fundación

## 2.1 Objetivo General

**Profundizar en las bases para promover un cambio cultural en relación a todas las políticas de Igualdad de la FFE, garantizando la conexión de las mismas con la estrategia y la visión de la Fundación, todo ello a través de la creación de un Plan de Igualdad basado en un diagnóstico previo.**

## 2.2 Objetivos Específicos

Como consecuencia de su actual política actual en materia de igualdad, la FFE se ha propuesto, entre otros, el objetivo de transmitir y sensibilizar sobre el concepto de Igualdad a todas las personas que componen la Fundación, e iniciar con ello la puesta en marcha de una serie de acciones encaminadas a implantar el valor de la Igualdad en la FFE.

En base a esto se ha definido el objetivo general, cuya consecución dependerá del cumplimiento de los objetivos específicos, detallados a continuación:

- **Integrar las Políticas de Igualdad** de oportunidades en las Políticas de Recursos Humanos de la Fundación y dentro de la propia estrategia de la Fundación
- Desarrollar un proyecto innovador que promueva un **cambio cultural**.
- **Información y formación** a toda la Fundación del proyecto de **Igualdad** así como su implicación y alcance.
- Diseño y ejecución de acciones destinadas a conseguir la **implicación** de la Fundación y del equipo directivo en el proyecto.
- **Seguimiento** de todas aquellas acciones que se lleven a cabo.
- Identificar **espónsores y facilitadores del cambio**, su formación necesaria en el proceso de cambio y en sus roles, las resistencias al cambio y planes de acción.



# 3. Plan de Igualdad de la FFE

## 3.1 Objetivos del Plan de Igualdad de la Fundación

### ❖ Objetivo Principal

El objetivo principal del Plan de Igualdad de la Fundación es elaborar acciones que lleven a cabo la mejora de lo analizado en el informe de diagnóstico, trabajando así en todas las áreas de mejora observadas.

### ❖ Objetivos Específicos

Los siguientes objetivos serán perseguidos por el Plan de Igualdad diseñado para la Fundación, de forma que se trabaje en las áreas de mejora detectadas dentro de la Fundación y en la mayoría de las organizaciones actuales.

- ❖ **Fomentar y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad**, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios
- ❖ **Garantizar una evaluación del desempeño objetiva y basada en comportamientos observables**, para no dar lugar a desigualdad en las compensaciones y/o promociones
- ❖ Conseguir una **representación paritaria** de la mujer en el ámbito de la Fundación, tanto en todos los niveles, como a la hora de acceder a los beneficios salariales
- ❖ **Prevenir la discriminación laboral** por razón de sexo, estableciendo un **protocolo de actuación** para estos casos
- ❖ **Reforzar el compromiso de Responsabilidad Social** asumido por la Fundación en orden a mejorar la calidad de vida de los empleados y de sus familias
- ❖ **Difundir y Comunicar** las medidas adoptadas para que alcancen todos los sectores de la Organización y externos a ésta.

## 3.2 Fases del Plan de Igualdad de la Fundación

El Plan de igualdad diseñado por la Fundación pretende incidir de manera positiva en toda la plantilla, implicando a todas las áreas de la Organización, mediante la sensibilización y comunicación sobre la materia de igualdad de oportunidades dentro de este. De este modo se pretende asentar sobre la base, una implantación secuencial desde la estrategia organizacional hasta la consecución de unos valores intrínsecos relativos a la igualdad de oportunidades en todos los Agentes Implicados dentro de la Organización.

A través de la actuación en cada uno de los niveles dentro de la Pirámide Organizacional, se propone la sensibilización, comunicación y formación, no sólo de medidas que fomenten la igualdad de oportunidades, sino que además generen un valor organizacional sobre la Igualdad de Oportunidades. De esta manera se optimizaría la ejecución de las medidas adoptadas, alcanzando por tanto, y en mayor medida, las consecuencias positivas esperadas de toda implantación del Plan de Igualdad.

En el Plan de Igualdad de la Fundación que se presenta a continuación, se lleva a cabo siguiendo las grandes líneas de la parte del diagnóstico realizado anteriormente.

En primer lugar se nombrará una Comisión de Igualdad, la cual será la encargada de impulsar las medidas y acciones del plan, y den seguimiento a las mismas.

### El Plan de Igualdad de la Fundación se estructura en las siguientes fases:

**1ª Fase de Sensibilización:** La primera fase trata de informar y dar participación en la elaboración del Plan de Igualdad de la Fundación destinada a crear una imagen de igualdad.

**2ª Fase de Implantación:** La segunda fase tiene como objetivo lograr afianzar las bases de la promoción y desarrollo de los empleados de la Fundación. Para ello tratará de trabajar en un modelo de desarrollo que proteja:

*A la Fundación: Porque garantiza que las personas que optan a un determinado puesto cumplen los requisitos que la propia Fundación se ha marcado.*

*Al empleado: Porque resalta los méritos profesionales y permite el desarrollo técnico profesional.*



“El concepto de igualdad debe impregnar cada uno de los pilares fundamentales de la organización: Valores, Estrategia, Políticas y Cultura”

A la vez que se diseñarán nuevas actividades dirigidas a la sensibilización de la igualdad y la preocupación de la Fundación, por la difusión externa de dichos temas.

**3ª Fase de Refuerzo:** Las acciones de esta tercera fase, irán destinadas al refuerzo de lo alcanzado en fases anteriores, así como a la búsqueda de nuevas acciones que corrijan nuevas necesidades detectadas tanto por la comisión de igualdad como por el resto de personal de la Fundación.

**La fase de resultados y seguimiento es una fase cross que se repite en cada una de las fases del Plan de Igualdad:** Dicha fase tiene como objetivo comunicar los resultados alcanzados a los distintos niveles, comité de dirección, plantilla de la Fundación, y dar seguimiento a las medidas llevadas a cabo.

A continuación, se recoge de forma esquemática, información que será ampliada más tarde en el documento, las acciones concretas que contempla el Plan de Igualdad de la Fundación, para alcanzar los objetivos propuestos.



## 1ª Fase: Acciones de sensibilización

La fase de sensibilización se divide en dos bloques, un bloque de imagen y comunicación del Plan de Igualdad y otro bloque de acciones formativas en post de la igualdad.

En primer lugar, **respecto al bloque de imagen y comunicación del Plan de Igualdad**, conviene llevar a cabo una sensibilización global de la Fundación. No sólo para comunicar a aquellas personas que no tienen constancia de dicho proyecto, sino también para intentar paliar los problemas relacionados con los agentes que puedan estar en contra de esta iniciativa.

Para ello se definen las siguientes acciones:

- Comunicación de la **Carta de Compromiso** de la Fundación.
- Comunicación de la **Comisión de Igualdad**.
- Envío del E-Mail con el **Buzón de Sugerencias, Quejas y Reclamaciones**.
- Creación del **Área de Igualdad** tanto en la **intranet** como en la Página Web de la Fundación.
- Artículos dentro de las **revistas de la Fundación** relacionados sobre la Igualdad de Oportunidades.

En segundo lugar, **respecto al bloque de formación**, se trata de diseñar actividades y acciones formativas para la igualdad de oportunidades dirigida a toda la plantilla, que permitan un desarrollo igualitario de todos.

Además de **otras acuerdos en aras de la igualdad**, llevados a cabo como Acuerdo de la Jornada Laboral de la Fundación, y Acuerdo sobre la normativa en materia de acoso sexual.

### Comunicación

Teniendo en cuenta que la herramienta del correo electrónico es la más utilizada hoy en día, se considera el correo electrónico como la pieza esencial del plan de comunicación para la Fundación

Las ventajas de este medio de comunicación son, entre otras:

- **Instantáneo:** El E-Mail permite la recepción inmediata de la información que se quiere transmitir.
- **Accesible:** Prácticamente todo el mundo hoy en día posee una cuenta de correo, más aun dentro de una Organización Fundacional. Sin embargo, a pesar de que no se posea cuenta de correo corporativa (como puede suceder en algunos sectores, o en

### 1ª Fase: Acciones de Sensibilización

#### ▪ Bloque de comunicación, acciones:

- Carta de compromiso de empresa
- Comunicación de la Comisión de Igualdad
- Envío de e-mail con el buzón de sugerencias
- Área de Igualdad: Web e Intranet

#### ▪ Bloque de formación, acciones formativas para la igualdad de oportunidades.

- **Otras acciones:**
- Acuerdo en la regulación de la Jornada Laboral de la Fundación.
- Acuerdo sobre normativa en materia de acoso sexual

determinadas líneas de industria), se puede acceder a toda la plantilla a través de la cuenta de correo personal o de una cuenta de correo general a la que se tenga acceso conociendo la clave.

- **Visual:** El correo electrónico (especialmente en aplicaciones como el Outlook o similares) tiene la opción de presentar estímulos visuales que capten la atención del lector; ya sea fotos, gráficos, vídeos, etc. Esto aporta un mayor valor al mensaje, así como la posibilidad de incluir connotaciones que influyan, no solo en el factor cognoscitivo, sino también en el factor psicológico del receptor – enriqueciendo por tanto el mensaje y su contenido.
- **Interactiva:** Permite proporcionar feedback al lector, así como actuar directamente sobre el mensaje (mediante el uso de links, etc.)

En base a estas características, se pretende conseguir una comunicación bidireccional a través del Correo Electrónico. Esta será utilizada para aquellos mensajes que precisen las características mencionadas anteriormente. Por tanto, se utilizará como herramienta fundamental para actividades tales como la comunicación de las medidas a tomar referentes al Plan de Igualdad, los resultados, el seguimiento, la conformidad de la Fundación, la creación de la Comisión, etc.

#### 1. A continuación se presentan **acciones del bloque de comunicación de esta primera fase de sensibilización:**

##### ❖ *Creación de la Dirección E-mail del Plan de Igualdad*

Se propone la creación de una dirección de correo electrónico que claramente haga referencia a la Comisión de Igualdad y que será utilizada como medio para enviar todos los correos relacionados con la Implantación del Plan de Igualdad en Fundación. Esta dirección de correo será comunicada a toda la Organización mediante el lanzamiento de un correo masivo que informe sobre su existencia y salga predefinida en el Outlook al buscar la palabra Igualdad.

##### ❖ *Buzón de Sugerencias*

El buzón de Sugerencias, Quejas y Reclamaciones puede desarrollarse a partir de la dirección de correo mencionada anteriormente o instalarse como un apartado en la intranet de Fundación. Debido a la sencillez de la primera opción, suele crearse de esta manera. No obstante, esto no quita que la segunda opción se pueda desarrollar en paralelo, en el caso de que pueda inferirse una mayor confidencialidad al acceder de esta manera.

##### ❖ *Responsable de Comunicación*

Debido a la posible afluencia de correos en el buzón, y a la necesidad de comunicar las novedades del Plan de Igualdad, se aconseja asignar a un Responsable de Comunicación.

Dicho o dicha responsable será quién firme cada correo electrónico para que se le conozca como Representante y la plantilla se pueda dirigir a ella o él en caso de duda. El título de Responsable de Comunicación sobre



---

“Las palabras son,  
sin duda, la droga  
más potente que ha  
utilizado el ser  
humano nunca”

**R. Kilpling**

Escritor y Poeta Británico

Igualdad será también incluido en su ficha de empleado/a como un aliciente para que el desempeño de su función sea eficiente.

### ❖ *Intranet y Página Web de la Organización*

#### *Intranet: Desarrollo de un espacio de Igualdad*

Crear un Área de Igualdad en la Intranet es otra forma de facilitar la información relativa a este sector. Así se evita la necesidad de enviar información diaria a los empleados, limitando dicha acción a aquellos casos en los que se trate de noticias realmente importantes, cuya necesidad de darse a conocer sea aprobada por la comisión y gestionada por el Responsable de Comunicación. Para el resto de los casos (acciones medias cuyas repercusión en la Organización no implique la necesidad de ser informada), se podrán colgar en el área de Igualdad, para que aquellas personas con gran interés en el proyecto puedan acceder a dicha información con relativa facilidad.

#### *Página Corporativa: Desarrollo de un espacio de Igualdad*

La mejor forma de dar a conocer la implicación con el Plan de Igualdad tanto a los clientes como proveedores y/o a los futuros candidatos de Fundación es la de incluir un apartado o enlace al Plan de Igualdad de Fundación dentro de la página web de la Fundación. Ahí se podrá informar de diversos temas relativos al Plan de Igualdad, como son las medidas que se tomarán, los resultados, la carta de conformidad de la Fundación, etc.

Especialmente en Organizaciones como Fundación en las que existe el comercio on-line (opción de compra a través de internet), se da una alta probabilidad de potenciales clientes y proveedores que pueden acceder a la página web en busca de información. Al tener un enlace sobre Igualdad en el Portal, el fin publicitario del Plan de Igualdad es gratuito a la vez que efectivo, puesto que puede ser un factor influyente (e incluso, en algunos casos, decisivo) a la hora de seleccionar a Fundación como Organización con la cual participar en acciones comerciales.

### ❖ *Artículos en la documentación informativa de Dirección de Comunicación*

La propuesta de incluir la información y noticias relativas a la igualdad de oportunidades en la documentación que se genere desde la Dirección de Comunicación, cumple una función similar a aquellas mencionadas ya en el apartado del Portal del Empleado o Intranet. No obstante, la diferencia está en que la revista puede llegar a un mayor número de personas (no solo pertenecientes a la Fundación) aumentando por tanto su proporción de potenciales clientes y funcionando con fines publicitarios a nivel externo.

**2. A continuación se presentan acciones del bloque de formación de esta primera fase de sensibilización:**



Porque pisamos el mismo suelo y construimos el mismo mundo

ACCIONES FORMATIVAS:

Ofimática  
Inglés  
Seguridad y riesgos laborales

Consulte todos nuestros cursos en la Intranet



La Fundación en post de conseguir el desarrollo igualitario tanto para los hombres como las mujeres que integran el personal de la Fundación, tienen como objetivo ofrecer acciones formativas para toda la plantilla.

Dichas acciones de formación, no tienen otro objetivo que el de conseguir que tanto empleados como empleadas tengan un óptimo desarrollo dentro de la organización. Para poder conseguir el desarrollo y promoción adecuada tanto de hombres como de mujeres:

La oferta formativa sobre la que se está pensando actuar es la siguiente:

- Acciones formativas de ofimática.
- Informática (equipos y redes).
- Acciones formativas de multimedia.
- Seguridad y riesgos laborales
- Idiomas: lenguas del estado, lenguas extranjeras y otras orientadas a la accesibilidad a espacios públicos
- En el área de gestión/administración: acciones formativas dirigidas a archivo, procedimientos administrativos, contabilidad (administrativa y Plan General Contable), gestión fiscal y nuevo IVA, y gestión patrimonial.
- Legislación/Régimen jurídico: Patrimonio, Fundaciones, Gestión y Ley del Sector Ferroviario.
- Evaluación y encuestas de públicos
- Acciones formativas dirigidas a la comunicación/ difusión/ marketing
- Educación y pedagogía: diseño de proyectos, estrategias de didáctica y patrimonio de museos (gestión de proyectos).
- Acciones dirigidas a la museología y museografía
- Técnicas de Historia Oral
- Acciones de Documentación: Archivística, documentación museológica, catalogación en formato Marc, biblioteconomía, etc.
- Acciones de Restauración Patrimonial
- Conferencia "Con las mujeres y los hombres juntos la economía avanza"
- Energía eficiencia y ferrocarril.
- Formación Tripartita
- Catálogo UNED, Grados, Postgrados, etc.

3.A continuación se presentan **otro tipo de acciones a llevar a cabo por la Fundación:**

❖ **Acuerdo de la Jornada Laboral de la Fundación.**

Realizar un Acuerdo en la regulación de la Jornada Laboral de la Fundación por Comisión Mixta (Empresa-Comité) y su plasmación en un documento que recoja dicho acuerdo. El cual tenga entre unos de sus fines, la conciliación entre la vida laboral y la personal.

❖ **Acuerdo de normativa en materia de acoso sexual**



Realizar un acuerdo de normativa en materia de acoso sexual, que rija en la Fundación a futuro, de forma que se tomen medidas para combatirlo y prevenirlo.

## 2ª Fase: Acciones de implantación

La fase de implantación se divide en varios bloques de actuación con acciones heterogéneas de actuación:

### ❖ *Modelo retributivo*

Definir un modelo retributivo basado en la equidad interna, que logre la igualdad retributiva de los empleados de la fundación, de acuerdo a los siguientes principios:

1) la preparación que requiere, responsabilidad, y aun las condiciones en que se realiza.

### ❖ *Talleres formativos*

La Fundación continuará desarrollando acciones formativas que doten a los empleados, sin ningún tipo de discriminación, de las mismas posibilidades de desarrollo dentro de la organización.

### ❖ *Actividades culturales*

La Fundación propone trabajar en actividades culturales dirigidas a la difusión de igualdad de oportunidades, y por ello a la igualdad entre hombres y mujeres al público en general. Para ello, se podrán realizar acciones como las que a continuación se ponen de ejemplo:

- Cine fórum, sobre la igualdad de oportunidades.
- Exposiciones o conferencias sobre la igualdad de género, en el sector del ferrocarril, ejemplo: "1929, primera mujer maquinista, Pilar Careaga y Basabe"

### 2ª Fase: Acciones de Implantación

- Definición e implantación de un **modelo de retributivo en post de la equidad interna** que garantice la igualdad de genero
- Continuation de **talleres formativos** por la igualdad
- **Actividades culturales**, desde la Fundación dirigidas al público en general, para la igualdad de oportunidades

### 3ª Fase: Acciones de refuerzo

La fase de refuerzo se divide en dos bloques:

#### 3ª Fase: Acciones de refuerzo

▪ **Acciones de refuerzo del bloque de comunicación:**

- Hojas informativas/carteles
- Buzón de sugerencias
- Página corporativa, desarrollo del espacio de igualdad

▪ **Acciones de refuerzo formativas y de actividades culturales.**

- Talleres de lenguajes no sexistas.

1. Uno de los bloques es la continuación de **actividades de comunicación**, para detectar áreas de mejora y desarrollo, para seguir trabajando en sucesivos años, como:

#### ❖ **Pancartas/Carteles/Anuncios**

Los carteles, anuncios y pancartas tienen un efecto inmediato y fundamental sobre el cliente interno; es decir, la plantilla. Sirven, no solo para comunicar, sensibilizar y concienciar, sino también a la hora de orientar dentro de la Organización. En el ejemplo vemos como se pueden colocar carteles que muestren el Plan de Igualdad, con imágenes sugerentes, que expresen una clara concienciación hacia la igualdad de género. Así mismo, se pueden utilizar carteles para formalizar títulos (como por ejemplo colocar el nombre del o de la Responsable de Comunicación en la puerta de su oficina/despacho, etc.)

Así como las pancartas y carteles sirven fundamentalmente para el cliente interno, los anuncios se dirigen en mayor medida hacia el cliente externo y/o hacia futuros clientes internos. Con esto se hace referencia a la labor “*marketiniana*” de los anuncios. Al fin y al cabo, cualquier Plan de Igualdad (dicho por el propio Ministerio de Igualdad) puede “ser utilizado en el tráfico comercial de Fundación y con **finés publicitarios**”.

En este sentido, la Fundación podrá gozar de una mayor aceptación y preferencia tanto por parte de los clientes y proveedores, como a la hora de encontrar candidatos que quieran pasar a formar parte de su Organización. Los anuncios que informen sobre la existencia de Igualdad dentro de la Fundación pueden aportar, por tanto, una ventaja competitiva a la Organización.

#### ❖ **Cartas Personales**

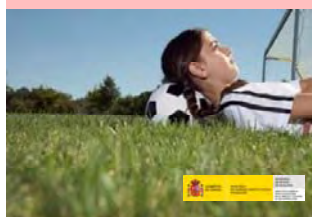
Las cartas personales tienen una función muy distinta a la de los E-Mails. No obstante, su uso puede resultar fundamental en determinados casos. Por ejemplo, en el caso de aquellas personas que hayan sido seleccionadas para contestar **el cuestionario diagnóstico del Plan de Igualdad** que se podría lanzar en esta fase, requerirán una carta explicativa de, tanto las características del cuestionario, sus instrucciones y las implicaciones que tendrán sus respuestas a nivel de la Fundación. En estos casos, la comunicación deberá ser precisa y dirigida, y se diferenciará según el colectivo al cual vaya dirigido (representantes legales, personal de línea, mandos medios, etc.)

Las cartas personales también se recomiendan en casos como por ejemplo, al proporcionar una contestación a una propuesta o sugerencia de un empleado. De esta manera, no sólo se proporciona un feedback personalizado, si no que se fomenta la participación por parte de la plantilla en lo respectivo al Plan de Igualdad.



Fundación de los Ferrocarriles Españoles

**Un mismo sueño,  
y las mismas  
oportunidades.**



### ❖ *Desarrollo de un Template de Newsletter*

Continuando a su vez, con otras medidas/acciones: el buzón de sugerencias, el área de igualdad tanto en la intranet como en la página web, artículos desde la Dirección de Comunicación, etc.

2. El otro bloque es **seguir desarrollando actividades formativas** para los empleados que otorguen igualdad en el desarrollo profesional **y actividades culturales** de diversa índole que permitan a la sociedad avanzar en materia de igualdad de género.

### ❖ *Talleres de lenguaje no sexista*

Realizar talleres formativos que involucren a los profesionales de la Fundación, no utilizar un lenguaje sexista. Se analizará como la utilización de un lenguaje sexista es una forma de discriminar, y como la forma en la que hablamos puede influir en la forma de pensar y actuar.

## Fase de seguimiento y resultados

Esta fase se lleva a cabo una vez se han implantado las medidas propuestas en cada una de las fases del plan para comunicar los resultados de éstas y dar seguimiento a los mismos.

Dichos resultados pueden ser tanto cualitativos como cuantitativos. La Fundación se encargará de llevar a cabo el Plan propuesto por la Organización e informar.

Finalmente, y de manera lógica, existe una última fase de seguimiento. Lo ideal en esta fase es que, puesto que el esfuerzo ya ha sido invertido en crear plataformas, direcciones de correo, etc.; lo más rentable sería seguir utilizando estos medios para ir **comunicando periódicamente progresos** correspondientes al Plan de Igualdad (por ejemplo; aumento en el número de mujeres en puestos de responsabilidad, premios posibles que se puedan conseguir relacionados con la Igualdad de Oportunidades, entrevistas, etc.).

Así mismo, el mantener un seguimiento en la comunicación permitirá salvaguardar las medidas implantadas, por si hubiera algún problema posterior, alguna queja o reclamación, para que se puedan tomar nuevas medidas para paliarlo.



“La clave del éxito en la implantación de un Plan de Igualdad no está solo en las medidas propuestas, sino que viene dada por el seguimiento de las acciones llevadas a cabo”

## Responsabilidad del seguimiento y periodicidad

Se propone la creación de una Comisión de Seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, que deberá estar integrada por miembros representativos de diferentes colectivos de la Organización:

- Dirección de la Fundación
- Representante Sindical
- Recursos Humanos

La Comisión se reunirá semestralmente o a petición de alguna de las partes para revisar y comprobar que se esté llevando a cabo el desarrollo eficaz de las medidas del Plan de Igualdad.

## Indicadores de Medida

### Indicadores de Integración de la Mujer

- ❖ Porcentaje de mujeres y hombres en las distintas categorías
- ❖ Número de Directivos y Mandos que disfrutaban de la política de maternidad
- ❖ Porcentaje de Mujeres en puestos directivos o posiciones intermedias
- ❖ Porcentaje de mujeres promocionadas
- ❖ Porcentaje de mujeres con contrato temporal
- ❖ Porcentaje de mujeres y hombres con jornada reducida por hijos/as

- ❖ Porcentaje de mujeres en programas de evaluación de desarrollo profesional y/o promoción a puestos de responsabilidad
- ❖ Porcentaje de mujeres y hombres acogidos a medidas de conciliación

### Indicadores Anti-Acoso

- ❖ Número de horas de formación en conciliación/igualdad y medidas anti-acoso
- ❖ Procedimientos internos y funcionamiento (Protocolo Anti-Acoso)

### Percepción Interna

- ❖ Índice de Rotación No Deseada
- ❖ Satisfacción de la plantilla con las políticas de conciliación
- ❖ Porcentaje de personas acogidos a las medidas de conciliación
- ❖ Procedimientos de canalización de sugerencias
- ❖ Porcentaje de sugerencias/quejas atendidas versus tramitadas