



Red Pacto Mundial
España



Informe de Progreso

Grupo Flisa

2012

*Nuestro objetivo de cada día es mantener la combinación de **rentabilidad económica y social** destinando nuestros ingresos a mejorar las **condiciones de trabajo** de nuestros empleados, invirtiendo en **formación, tecnología**, maquinaria de última generación y en continuar generando empleo para el colectivo de personas de discapacidad, en un marco que sea **sostenible** y respetuoso con el **entorno***

La Dirección del Grupo Flisa





Índice

Descripción del Grupo Flisa	4
Derechos Humanos	6
Formación.....	7
Desarrollo de profesional.....	9
Control de PRL.....	10
Normas laborales	11
Grupo Flisa, Centro Especial de Empleo	11
Política remunerativa	12
Accesibilidad	12
Encuestas de clima laboral	15
Conciliación personal y laboral	15
Comunicación interna y Participación.....	17
Medio Ambiente	18
Acciones orientadas a la reducción de consumos	18
Anticorrupción	21



Descripción del Grupo Flisa

Flisa es la red de lavanderías industriales que se crea en 1990 como herramienta para generar empleo estable y de calidad para el colectivo de personas con discapacidad.

El Grupo Flisa agrupa las sociedades Fundosa Lavanderías Industriales, Flisa Catañula, Flisa Canarias y Flisa Euskalduna que comparten además de la Dirección General, Comité de Gestión y servicios centrales, la misma filosofía, valores, y parámetros y procedimientos de trabajo.

La primera compañía que lidera su sector con una plantilla formada en su mayoría por personas con discapacidad

El Grupo Flisa surge impulsado por Grupo Fundosa, la sociedad que promueve Fundación ONCE para la integración de las personas con discapacidad en el mundo laboral.



Nuestro objetivo marca la filosofía y la razón de ser del proyecto. Las lavanderías del Grupo Flisa son **Centros Especiales de Empleo** que se apoyan en una gestión que combina rentabilidad económica y social.

Durante el año 2012 hemos mantenido una la plantilla media de más de 3.000 personas, de las que el 87% de ellas tienen algún tipo de discapacidad.



Red Pacto Mundial
España



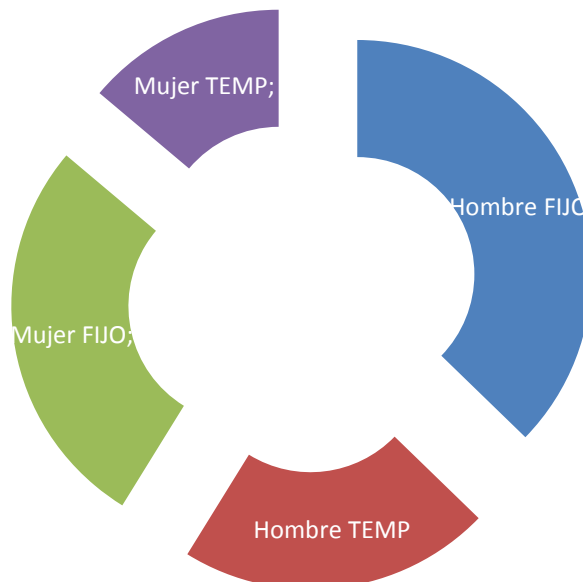


GRUPO I: Derechos Humanos

El principal activo de Flisa es el **capital humano** y, por ello, se invierte en mejorar las condiciones y las capacitaciones de los empleados, impulsando su formación, mejorando la tecnología disponible y generando nuevas oportunidades laborales para las personas con discapacidad.

Absolutamente toda la plantilla del Grupo Flisa trabaja bajo un contrato regularizado bajo la legislación española y se cumplen de forma estricta las condiciones firmadas en este documento.

Más de un 60% de la plantilla tiene un contrato fijo, siendo el resto de carácter temporal.



Distribución de la plantilla de Flisa
en función del tipo de contrato y sexo



Formación

El reciclaje y actualización profesional, con una inversión anual durante el año 2012 de más de 300.000 €, convierte a Grupo Flisa en una empresa cada vez más ágil, globalizada y competitiva, valores que repercuten directamente en la calidad ante el cliente y en el clima social de los trabajadores de su organización.

Con el fin de cualificar y/o actualizar los conocimientos técnicos de sus trabajadores/as, se ha desarrollado un plan de formación que ha atendido al continuo progreso técnico de sus centros de producción y las nuevas tecnologías en maquinaria, invirtiendo en capital intelectual y humano que no deja de lado el desarrollo de competencias personales y habilidades sociales, contribuyendo a una mejora continua del clima laboral

La apuesta por la formación de Flisa, se evidencia en el incremento progresivo de horas de formación que destina a sus empleados. En el año 2012, el número de horas ha sido de 22.000 horas y un total de 1345 trabajadores/as formadas/os, lo que supone un incremento del 20.6 % en el número de horas por trabajador y de su cualificación respecto al año anterior.



El tiempo, la distancia, la dedicación y hábitos de estudio así como conciliación de la vida laboral y personal con la formación, han sido barreras superadas con la oferta a los empleados/as de un catálogo formativo en 2012 que ha cerrado con 275 cursos que incluyen y cuatro modalidades de impartición, presencial, on-line, blended-learning y formación out door.

Destaca la importancia que tiene la formación para prestación de ayuda técnica sociolaboral a los trabajadores se ha dirigido hacia las siguientes áreas:

- 1.- Peritaje social con el objetivo de analizar la intervención social y la mejora del clima social y el asesoramiento profesional a nuestros empleados.
- 2.- Intervención estratégica y comunicación que ha permitido desarrollar habilidades de comunicación e interrelación que potencien la eficacia comunicativa y consecución de objetivos así como aumentar la competencia específica de elegir estrategias de intervención adecuadas en función de la tipología de resistencia al cambio, aprendiendo a como reconocerlas y como intervenir
- 3.- Habilidades directivas reflexionando sobre la dirección de personas: realidades, limitaciones y oportunidades, sensibilizando en la necesidad de variación de los patrones habituales de trabajo para la consecución de desarrollo de los equipos, concienciando del compromiso personal con el objetivo común y priorizando el autogobierno para la consecución de este.
- 4.- Medición del desempeño permitiendo evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo.



Desarrollo de profesional

Durante el año 2012 la evolución del Programa de Formación de Gerentes tuvo un gran impulso, que se vio reflejado tanto a nivel directivo como del resto de la plantilla ya que todos participan en este proyecto de impulso interno.

El objetivo principal de este programa es incorporar a la plantilla del Grupo Flisa candidatos/as con discapacidad y un importante potencial de desarrollo profesional dentro del Grupo, formando parte de los planes de carrera de la compañía, para que en un futuro puedan ocupar puestos de responsabilidad en la empresa, en las diferentes delegaciones existentes en la misma o en las que se vayan a crear.

Programa de Formación de Gerentes

Los/as candidatos/as pasan por un proceso de formación de dieciocho meses donde se combinan tanto los conocimientos teóricos como prácticos hasta en tres centros de trabajo diferentes localizados en cualquier centro de trabajo de los que tiene el Grupo Flisa en España.

A lo largo de estos dieciocho meses, que se dividen en tres etapas de seis, las personas pasan por un Centro de Trabajo conociendo el proceso productivo, por las Oficinas Centrales donde conocen los procedimientos y personas implicadas en los mismos y finalmente, los últimos seis meses los pasan en otro de los Centros de Trabajo integrado plenamente y con funciones profesionales definidas con detalle. Durante todo el programa están asesorados por "mentores" que les asesoran y guían de forma continuada.

En ocasiones, estos periodos se prolongan para conocer lavanderías con diversas formas de trabajar y diversas tipologías de clientes.



El programa resulta innovador por su orientación hacia un público que generalmente encuentra dificultades a la hora de encontrar un trabajo acorde con su formación, experiencia y perfil. Toda la formación se localiza dentro de la compañía, y está muy focalizada en la parte práctica.

Este programa nace como respuesta a las dificultades que encuentran las personas con discapacidad, aún hoy, para introducirse en las áreas directivas de las empresas.

Control de PRL

El Grupo Flisa tiene establecido un plan de PRL con el fin de garantizar el control de las condiciones peligrosas para la seguridad y salud de los trabajadores, que se puedan ocasionar a tenor de la contratación de empresas terceras para la prestación de servicios o para la realización de obras temporales, que no requieren proyecto de ejecución y que por tanto están fuera del ámbito de aplicación del R. D. 1627/1997.

Aquellas empresas a las que se les encarga, siempre bajo contrato, la realización de cualquier tipo de trabajo (instalación, revisión, conservación, mantenimiento, montaje, obras temporales que no requieren proyecto, etc.) debiendo realizar los trabajos encomendados con su propio personal y medios, cumpliendo los requisitos establecidos por la Empresa contratante.



Red Pacto Mundial
España



GRUPO II: Normas laborales

Grupo Flisa, Centro Especial de Empleo

Las lavanderías del Grupo Flisa son **Centros Especiales de Empleo** que se apoyan en una gestión que combina rentabilidad económica y social.

Para obtener la calificación de Centro Especial de Empleo, las empresas deben contar en su plantilla con un mínimo del 70% de trabajadores con discapacidad y actualmente en nuestro Grupo contamos con un 87% de personas con discapacidad.

Superamos los límites establecidos legalmente porque creemos en la integración la integración laboral y por tanto social de personas con discapacidad.

Nuestro orgullo es poder contar que con nuestra plantilla somos el primer grupo de lavandería de España, tanto en número de personas contratadas, kilogramos procesados, centros de trabajo creados...etc.



Política remunerativa

El Grupo Flisa aplica unas políticas retributivas desde la determinación de las categorías laborales otorgadas al personal no existiendo diferencia entre hombres y mujeres. Se llevan a cabo determinadas acciones que garantizan su consecución:

- Actuar de manera igualitaria en la política retributiva del Grupo y de la estructura salarial incluyendo la definición de los puestos y las condiciones de todos los elementos del puesto con complementos de cada empresa.
- Concretar una definición clara, objetiva y neutra de los conceptos variables de las retribuciones.
- Valorar y definir los distintos puestos de trabajo en función de las labores realizadas y el nivel de responsabilidad.
- Aplicar la retribución variables en función de la evaluación del desempeño con medidores previamente consensuados y aplicados a los resultados individuales.
- Garantizar la aplicación de los beneficios sociales igualitaria entre hombre y mujeres.

Accesibilidad

Los centros de trabajo del Grupo Flisa cumplen de forma estricta todas las normas de accesibilidad marcadas por la legislación vigente y además se ponen de manifiesto actuaciones especiales que la mejoran de forma considerable para lograr una plena igualdad de las personas que trabajan con nosotros.

Entornos tecnológicos:



Las aplicaciones web están construidas bajo los criterios. El objetivo de las webs del Grupo Flisa, es que todas las personas, independientemente de tener una discapacidad, de la edad o de acceder a la web desde tecnologías poco convencionales, puedan navegar por las páginas de este sitio web sin encontrar dificultades de acceso.

Las personas que así lo requieren disponen de aplicaciones que se adaptan a sus diferentes discapacidades (generalmente visuales y auditivas) para poder realizar su trabajo perfectamente.



El desarrollo de nuestras aplicaciones se ha basado en el cumplimiento de las Pautas de Accesibilidad al Contenido en la Web 1.0 establecidas por el W3C (Consortio de la World Wide Web).

Algunas de las funcionalidades implementadas en las páginas webs del Grupo Flisa para permitirle acceder a todos los contenidos de la web con mayor facilidad son:

- Las características visuales de la web (tipo de letra, color de fuente y fondo, etc.) se definen mediante la hoja de estilos para que el usuario pueda ajustar el texto a sus preferencias.
- Los tamaños de las fuentes se han definido con unidades relativas para que pueda ampliar o disminuir el tamaño de la fuente desde las opciones del navegador.
- Si un usuario accede a Flisa con un navegador que no soporta hoja de estilos, no supondrá una dificultad, ya que de igual manera se puede acceder a todos los contenidos con la CSS desactivada.
- Las páginas tienen una estructura clara tanto para el usuario que puede ver todo el contenido, como para el que lee la información con un lector de pantalla, usuarios que desactivan la hoja de estilos, etc. Bajo este objetivo, se han definido mediante el código HTML los encabezados de sección, las listas y todos los elementos que ayudan a la comprensión general del sitio web.
- El código HTML y CSS empleado se ajusta a las gramáticas formales para garantizar la correcta visualización de los contenidos en distintos navegadores.



Entornos arquitectónicos:

Los centros de trabajo del Grupo Flisa han sido concebidos, diseñados y dotados de los elementos y medios necesarios para permitir que cualquiera, con independencia de sus características y condiciones personales, pueda acceder, utilizar y disfrutar del servicio de que se trate y que quienes lo prestan, además, conozcan como facilitar ese acceso y uso garantizando la igualdad de condiciones.

Nuestros espacios de trabajo están diseñados para que cualquier persona, especialmente las personas con discapacidad, puedan trabajar o ser atendidas.

- Anchuras determinadas en pasillos y puertas.
 - Ascensores en cada lugar donde hay escalera.
 - Ascensores con voz.
 - Señalización de oficinas de todos los centros de trabajo con traducción en braille.
 - Avisos en las barandillas de las escaleras en braille para indicar los pisos
-
- Rampas para salvar diferencias de altura
 - Aseos adaptados
 - En colaboración con los proveedores de maquinaria se diseñan máquinas para la zona de producción con adaptaciones a las alturas de las personas que lo usan, reductoras de esfuerzos físicos, que logran una eficacia mayor del esfuerzo empleado.

Gestión de la accesibilidad:

La dirección de la compañía está completamente implicada en la gestión de la accesibilidad en el Grupo Flisa, y así se traslada al resto de la plantilla. Su objetivo es lograr que el entorno, los productos y los servicios cumplan los requerimientos de accesibilidad universal.



Encuestas de clima laboral

El Grupo Flisa realiza anualmente una encuesta de clima laboral en sintonía con el resto de las empresas que pertenecen a la Fundación ONCE. Estas encuestas permiten pulsar el "clima" o sentir de los empleados/as de Fundación ONCE y Grupo Fundosa en un momento dado permitiendo obtener un conocimiento interno de la compañía que ningún asesor/a o auditor/a externo/a podrá nunca facilitar.

El estudio de Clima Laboral, además, permite a los empleados/as canalizar sus opiniones mediante una herramienta oficial pudiendo, a través de ella, expresar sus opiniones y saber que éstas van a ser conocidas y tenidas en cuenta por los/as responsables de Fundación ONCE y Grupo Fundosa.

Las encuestas se realizan de forma anónima y se pueden realizar a través de una aplicación informática o en papel, ya que hay plena disponibilidad de documentación para ello en todos los centros de trabajo del Grupo.

Conciliación personal y laboral

FLISA consciente la importancia de aplicar políticas de igualdad y familiarmente responsables, **ve el desarrollo de acciones para la conciliación de la vida personal y laboral como un modo de conseguir mayores beneficios tanto para nuestros/as trabajadores/as lo que repercute en un mejor servicio para nuestros/as clientes/as.**

Con estas medidas y acciones se garantiza el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla. Para ello se utilizan los canales de comunicación de la empresa (folleto informativo, tabloneros, hojas informativas...) donde se informa de los derechos y las medidas de conciliación previstas por la legislación y aprobados en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Vigente hasta el 01 de Enero de 2014), y aquellas disponibles en la empresa que superen la legislación.



Disponer de una herramienta informática que ofrezca datos e información sobre los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias concedidas por motivos familiares y de sexo.

Se ofrece a las personas que trabajan en el Grupo un **programa de ayudas sociales** que tiene como prioridad facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, mejorando la calidad de vida de toda la plantilla. El catálogo de ayudas, cuenta con un total de cincuenta ayudas clasificadas en los siguientes grupos:

- Ayudas para la familia
- Ayudas para la formación y el deporte
- Ayudas técnicas y ortopédicas
- Ayudas asistenciales y sanitarias
- Otras ayudas

El Grupo Flisa realiza anualmente una encuesta de clima laboral en sintonía con el resto de las empresas que pertenecen a la Fundación ONCE. Estas encuestas permiten pulsar el "clima" o sentir de los empleados/as de Fundación ONCE y Grupo Fundosa en un momento dado permitiendo obtener un conocimiento interno de la compañía que ningún asesor/a o auditor/a externo/a podrá nunca facilitar.



Comunicación interna y Participación

La comunicación interna es un instrumento indispensable para: generar confianza en la organización, dar homogeneidad a la actuación de todas las personas de la empresa y potenciar sus resultados.

Para trabajar la igualdad de oportunidades de manera consistente es imprescindible abordar determinadas cuestiones de comunicación interna en general, y en particular, algunos aspectos directamente vinculados a la igualdad de oportunidades en la empresa.

Actualmente la comunicación interna se realiza a través del correo electrónico, redes sociales y de los tableros de información para poder llegar al personal que no dispone de dirección correo electrónico.

En el Grupo adaptamos todas las comunicaciones que se realizan por correo electrónico y contienen imágenes no accesibles para los programas utilizados por las personas con dificultades visuales. Estas imágenes se describen haciéndose así accesibles para este tipo de programas. Cada correo electrónico que se escriba utilizando esta técnica de accesibilidad tendrá que venir especificado en la firma con las palabras "Correo electrónico accesible".

GRUPO III:

Medio Ambiente

Acciones orientadas a la reducción de consumos

El Grupo Flisa sigue una política de mejora continua en todos sus departamentos, pero se presta especial atención cuando hablamos del cuidado del Medio Ambiente. Desde el año 2007 Flisa cuenta con la certificación ambiental según la norma ISO 14.001 que pone de manifiesto el compromiso de la Dirección con la gestión medioambiental.



Desde el Departamento de Ingeniería se avanza en la investigación en nuevos métodos que nos permiten avanzar y ser pioneros en sistemas de control de consumos, reducción de emisiones de gases, de vertidos...etc.

Concienciación: Celebración de la Semana del Medio Ambiente

Durante la semana dedicada a la concienciación del cuidado del medio ambiente se llevan a cabo diferentes actividades con un título común: La Semana del Medio Ambiente. Durante estos días se celebran talleres donde los trabajadores reflexionan acerca de la necesidad de reciclar y evitar generar toneladas de basuras innecesarias.





Intercambiadores de calor:

Si durante el proceso de aclarado de ropa logramos que el agua entre con cierta temperatura (40 grados), la ropa finaliza su ciclo de lavado ya caliente y de esta forma la humedad residual que trae es menor logrando una reducción del tiempo de secado. Para lograr este acortamiento del proceso se han puesto en marcha los intercambiadores de calor que consiguen aprovechar la energía desprendida por el agua ya utilizada en la fase de lavado de esta forma, la ropa tiene una temperatura más alta al terminar el proceso y el tiempo de secado es menor (las secadoras están funcionando menos tiempo) reduciéndose el consumo de energía.

Esta reducción de consumo logra una importante reducción de gases (CO2 principalmente) a la atmósfera.

Balsas de homogeneización:

Se trata de la instalación de aljibes en las lavanderías donde se someten los vertidos líquidos procedentes de la lavandería a un proceso químico basado en la adición del ácido y se regula el PH de los mismos saliendo al exterior cumpliendo los límites legales establecidos.



Plástico:

El Grupo Flisa tiene como objetivo reducir paulatinamente el uso del plástico en los envíos de ropa a los clientes para evitar generar toneladas de residuos (el cliente tiene que deshacerse de ellos tarde o temprano). Para cumplir este objetivo manteniendo la calidad en los envíos y garantizando la protección y limpieza de la ropa entregada se está sustituyendo este tipo de embalaje por flejes y al mismo tiempo fundas completas para los carros que se someten a procesos de lavado e higienizado para cada uso.



Red Pacto Mundial
España



Rayos infrarrojos en las secadoras:

Las secadoras disponen de un sistema de programación donde establecer los tiempos de funcionamiento en relación al tipo de prenda que procesan. En Flisa se está poniendo en marcha un sistema de rayos infrarrojos situados en el interior de las secadoras que controlan con mayor precisión la temperatura de las prendas y ajusta los tiempos reduciendo de consumo de la secadora y de nuevo estamos influyendo positivamente en la reducción de emisiones de CO2 a la atmósfera.



GRUPO IV:

Anticorrupción

El Grupo Flisa pertenece a la **ONCE y a su Fundación**, y entendemos que el comportamiento de nuestros directivos, mandos intermedios y responsables de gestión debe orientarse por los más altos criterios de ética personal, excelencia profesional y responsabilidad organizativa y, para canalizar ese compromiso, nos hemos dotado de instrumentos como el **Comité de Ética y el Código Ético** de directivos, mandos intermedios y responsables de gestión.

El Código Ético describe los parámetros de comportamiento que deben seguir directivos, mandos intermedios y otros responsables de gestión sin rango directivo.

Este código ético está publicado en la página web de ONCE y se puede acceder a él pinchando en el siguiente enlace.

<http://www.once.es/new/minisites/compromiso-etico-de-la-once-y-su-fundacion>

Los anexos y modificaciones se envían periódicamente a las direcciones generales de las empresas que a su vez trasladan la información al resto de la plantilla.